



POLÍTICA RETRIBUTIVA GENERAL DEL GRUPO BESTINVER

2024

Contenido

1	ANTECEDENTES.....	3
2	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
3	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	5
4	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	6
5	SISTEMA GENERAL DE RETRIBUCIÓN.....	9
5.1	Variables para determinar la Retribución Global.....	9
5.2	Componentes de la Retribución Global.....	10
5.2.1	Retribución fija.....	10
5.2.2	Retribución variable.....	12
5.2.2.1	Objetivos y finalidades.....	12
5.2.2.2	Principios.....	12
5.2.2.3	Proporción con respecto a la retribución fija.....	13
5.2.2.4	Descripción del sistema general de retribución variable anual.....	13
5.2.2.5	Retribución variable plurianual.....	17
5.2.2.6	Planes de participación en el capital social del Grupo Acciona.....	18
5.2.3	Otros elementos del paquete retributivo.....	18
5.2.3.1	Beneficios sociales.....	18
5.2.3.2	Plan de retribución flexible.....	19
5.2.4	Pagos por resolución anticipada de contratos.....	19
5.2.5	Sistemas de previsión social.....	20
5.3	Otras condiciones sobre el sistema retributivo general.....	20
5.3.1	Procedimiento de revisión de las retribuciones.....	20
5.3.2	Forma de pago de las retribuciones.....	21
5.3.3	Frecuencia de pago de las retribuciones.....	22
6	MEDIDAS DE GESTIÓN DEL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO.....	23
6BIS	MEDIDAS PARA EVITAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES PARA EL COLECTIVO MIFID.....	25
7	GOBERNANZA Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA.....	26
7.1	Gobernanza.....	26
7.2	Evaluación de la Política.....	26
8	LEY APLICABLE E INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA.....	28

9 APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR29

1 ANTECEDENTES

El presente documento recoge la Política Retributiva del Grupo Bestinver (la “Política Retributiva” o la “Política”) dando cumplimiento a la normativa europea y española en vigor.

De acuerdo con lo anterior, en la presente Política se identifican, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la política de remuneraciones del Grupo Bestinver, la periodicidad de su revisión, con el fin de adaptarla a las condiciones de mercado y los nuevos desarrollos normativos, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo y los principios generales de la política de remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados a los empleados del Grupo, incluyendo a los consejeros ejecutivos donde corresponda.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política resulta de aplicación obligatoria a todos los empleados que formen parte del Grupo Bestinver, incluyendo a los consejeros ejecutivos donde corresponda.

A los efectos de la presente Política se entenderán incluidas dentro del Grupo Bestinver, Bestinver, S.A., como sociedad matriz, y todas aquellas sociedades del Grupo que en cualquier momento formen parte de su perímetro de consolidación.

De esta forma, las referencias que a lo largo del presente documento se hagan a Grupo Bestinver, Bestinver o la Entidad, deberán entenderse hechas también, cuando el contexto así lo requiera, a las sociedades filiales de Bestinver, S.A. en cada momento.

Con independencia de lo anterior, las sociedades del Grupo Bestinver, incluidas las sujetas a la supervisión de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) o a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (“DGS”), podrán formalizar sus propias políticas retributivas con base en los principios establecidos en la presente Política, recogiendo, en su caso, las particularidades propias que les sean de aplicación en función de lo establecido en su normativa sectorial o por política interna. En este sentido, los capítulos específicos desarrollados, en su caso, para cada sociedad del Grupo formarán parte de la presente Política como anexos a la misma.

3 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La principal finalidad de esta Política es sentar las bases retributivas de los empleados y principales directivos de la Entidad, incluidos los consejeros ejecutivos del Grupo Bestinver a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

Así, la presente Política pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas del Grupo Bestinver a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de la Entidad incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos.

De acuerdo con lo anterior, la Política Retributiva 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 el Grupo Bestinver pueda cumplir con sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Así, esta Política establece una clara distinción entre los criterios para el establecimiento de:

- La remuneración de base fija, que refleja 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, y
- La remuneración variable, que refleja un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo dispuesto en la descripción de funciones del empleado como parte de las condiciones de trabajo.

4 PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Con el fin de velar por que la Entidad cuente con una política retributiva adecuada para sus empleados, incluyendo los consejeros ejecutivos, el Grupo Bestinver ha estimado conveniente establecer principios claros en materia de gobierno corporativo y en cuanto a la estructura de estas políticas.

La aplicación general de la política conlleva ser coherente con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por el personal en su puesto de trabajo, lo que a su vez implica:

- Relacionar la retribución fija y variable con el grado de responsabilidad asumido.
- Mantener y retener a los más capaces y susceptibles de ser atraídos por el mercado, lo que conlleva que los paquetes de “Retribución Global” (fija y variable), sean competitivos con los practicados por las empresas de similar tamaño y actividad que constituyen el mercado de referencia.
- Ir en consonancia con el esfuerzo y desempeño, para lo que debe personalizarse a través de la individualización de la retribución.

Adicionalmente, la presente Política de Remuneraciones es coherente con las políticas y riesgos en materia de sostenibilidad, medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (en adelante, “ESG”) de la Entidad, de conformidad con lo establecido en el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

Asimismo, la Política garantiza en todo momento que las políticas y prácticas de remuneración de la Entidad sean no discriminatorias en cuanto a cuestiones de género, edad, cultura, religión y raza.

Concretamente, la aplicación de la presente Política por parte del Grupo es imparcial en cuanto al género en línea con el principio de igualdad de retribución entre profesionales para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, orientando la toma de decisiones hacia la equidad retributiva vinculada al género. A este respecto, se entiende por retribución cualquier elemento retributivo definido en la presente Política y cualquier otra gratificación satisfecha directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el Grupo a los profesionales con motivo de la relación de trabajo.

Además de garantizar la igualdad retributiva por el mismo trabajo o por trabajos de igual valor, el Grupo Bestinver garantiza la igualdad de oportunidades, ya que éstas son una condición previa para que la remuneración sea neutra desde el punto de vista de género a largo plazo.

Para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, el Grupo Bestinver tiene en cuenta los instrumentos regulados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (el “Real Decreto 902/2020”), el cual desarrolla los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Grupo Bestinver aplica el principio de transparencia retributiva previsto en el Real Decreto 902/2020, cuando resulta de obligación en las sociedades del Grupo, a través de los siguientes instrumentos:

- Un registro retributivo de toda la plantilla, cuyo objetivo es garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones salariales, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de la Entidad, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados, incluyendo la justificación requerida cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la Entidad de las personas trabajadoras de un sexo es superior a las del otro en, al menos, un 25 por ciento.
- Una auditoría retributiva, cuyo objetivo es obtener la información necesaria para comprobar que el sistema retributivo de la Entidad cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y permite definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse de cara a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. A estos efectos, la auditoría retributiva incluye (i) la realización un diagnóstico de la situación retributiva de la Entidad y (ii) el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, considerando la Guía Técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, adscrito al Ministerio de Igualdad, y publicada en junio de 2022.

Adicionalmente a lo anterior, la Entidad cumple con las exigencias previstas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, elaborando y aplicando en aquellos casos en que resulta necesario planes de igualdad, con el objetivo de cumplir íntegramente con las obligaciones en materia de igualdad.

5 SISTEMA GENERAL DE RETRIBUCIÓN

El sistema de remuneración general de Grupo Bestinver se compone de los criterios esenciales que definen la forma en la que el Grupo Bestinver compensa a sus miembros de acuerdo con la aportación personal que cada uno realiza a la consecución de los resultados de la organización, y que es el reflejo de la filosofía directiva y de la cultura de la organización.

El esquema retributivo establecido con carácter general para todos los empleados de Grupo Bestinver consiste en una remuneración fija, una remuneración variable referenciada a la cuantía fija, salvo que en el contrato se especifique otra referencia, y sujeta al cumplimiento de una serie de condiciones o requisitos genéricos y/o específicos; y unos beneficios, como se describe a continuación.

5.1 Variables para determinar la Retribución Global

Las variables más relevantes en la determinación de las retribuciones son las siguientes:

- Estructura salarial

Determinada sobre la base del análisis, la descripción y valoración de puestos, nivel de responsabilidad y mercado.

- Desempeño

Evalúa la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones y establecidos para cada área de gestión y/o la actuación del personal y su compromiso con la Entidad.

- Valoración del puesto

La valoración del puesto se determinará en función de la metodología corporativa que establece valorar los puestos en base a los factores de valoración:

- Magnitud: Dimensiones del negocio, expresadas en términos cuantitativos y cualitativos.
- Alcance: Ámbito geográfico de influencia directa y capacidad requerida por el puesto para integrar, armonizar, coordinar actividades, funciones y recursos diversos.

- Impacto: Nivel de autonomía de decisión y acción, concedido a un rol para la consecución de sus resultados. Se encuentra determinado por el grado y la naturaleza de la revisión o dirección que recibe.
 - Resolución de problemas: Marco conceptual aportado por la organización para identificar, definir y encontrar solución a los problemas. Guías o límites de la organización en la que el pensamiento tiene lugar. Este factor representa el grado en el que el puesto decide sobre medidas y actuaciones a tomar para conseguir los resultados esperados. Intensidad, esfuerzo y creatividad del proceso mental necesario para encontrar soluciones a los problemas que se plantean.
 - Conocimiento: Grado de especialización y ámbito de conocimientos, Carrera Técnica, Carrera de Gestión.
 - Comunicación: Analiza las habilidades comunicativas más difíciles y más frecuentemente requeridas por el puesto dentro y fuera de la Organización.
- Evolución del Grupo Bestinver:
De acuerdo a los siguientes indicadores:
 - Situación financiera de cada sociedad y a nivel de Grupo.
 - Resultados del ejercicio de referencia de cada sociedad y a nivel de Grupo.
 - Resultados de ejercicios anteriores (compensación de pérdidas).
 - Análisis de los riesgos corrientes y futuros, en relación con la continuidad de las operaciones.

Sin perjuicio de todo lo anterior, el Consejo de Administración podrá sugerir en primera instancia modificar la Política y su aplicación al momento de liquidación para adecuarse a la coyuntura económica externa o a situaciones internas.

5.2 Componentes de la Retribución Global

5.2.1 Retribución fija

La retribución fija es la retribución bruta anual que percibe cada empleado con carácter garantizado, como reconocimiento de la complejidad y/o responsabilidad de las funciones asignadas, y cuyas finalidades son:

- Garantizar una retribución mínima.
- Reconocer los servicios prestados a la Entidad.

La retribución fija establecida para los empleados de Grupo Bestinver se corresponde con la función que desempeñe el trabajador de acuerdo con su responsabilidad en la gestión de la Entidad y un sistema de bandas predefinido, siendo en todo caso una retribución suficiente como para hacer totalmente flexible la parte de retribución variable en cada uno de los empleados y garantizando siempre la imparcialidad en cuanto al género; es decir, que los empleados, con independencia de su género, reciban la misma remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

La asignación a las bandas se realiza en atención a la función del empleado en el Grupo Bestinver, atribuido por el Área de Recursos Humanos en el momento de su contratación, realizándose una revisión periódica con carácter anual tanto de su función, banda asignada, como de la retribución asociada.

El procedimiento de revisión salarial se realiza, en función de las directrices presupuestarias aprobadas, del desempeño del empleado en su puesto y de su posicionamiento en la correspondiente banda.

La retribución fija de los miembros del Grupo Bestinver se basará en dos principios fundamentales:

- Equidad interna

Esto implica el mantenimiento de un sistema de valoración de puestos que determina el nivel. La determinación de estos niveles tiene como resultado un ordenamiento jerárquico en niveles de todos los puestos. Los niveles reflejan la responsabilidad y complejidad de un puesto y el impacto en la creación de valor para la Entidad. Esta valoración favorece el seguimiento de que la Política es imparcial en cuanto al género, en la medida en que la valoración se basa en los mismos criterios para mujeres y hombres.

- Competitividad externa

Las retribuciones fijas serán competitivas con el mercado de referencia, lo que permitirá atraer y retener al personal.

La remuneración fija constituye el eje sobre el cual se determina la retribución variable, y representa una parte relevante de la Retribución Global.

5.2.2 Retribución variable

5.2.2.1 Objetivos y finalidades

La retribución variable está basada en la valoración de objetivos y el desempeño individual, sujeta a los resultados globales del Grupo Bestinver, cuyos objetivos son los siguientes:

- Motivar a los empleados hacia la consecución de los objetivos del Grupo Bestinver.
- Alinear el pago de la retribución variable con los resultados de la Entidad.
- Retener al talento en Grupo Bestinver.
- Aumentar la transparencia del sistema de retribución.

La remuneración variable se establece por una serie de condiciones genéricas y específicas según se contempla en las diferentes fórmulas de retribución variable aplicadas a los miembros del Grupo Bestinver, que se adaptará a la actividad de cada colectivo atendiendo a su contribución al negocio.

De este modo, las características genéricas de la retribución variable definidas a continuación se adaptarán y configurarán de un modo específico para cada uno de los siguientes grupos: el Departamento de Inversiones, el Departamento Comercial, el Departamento de Asesoría Jurídica, Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo y el resto de personal.

El sistema de retribución variable se implanta con las siguientes finalidades:

- Mantener un determinado nivel de compromiso personal con los objetivos generales del Grupo Bestinver, así como con los objetivos específicos del puesto.
- Claridad en las responsabilidades y objetivos a conseguir por el titular del puesto, así como en las prioridades de dichos objetivos.
- Instrumento de comunicación y motivación.
- Contar con una herramienta eficaz de planificación y control.

La retribución variable sirve de complemento a la retribución fija.

5.2.2.2 Principios

La retribución variable se formulará de acuerdo con los siguientes principios:

- Debe estar vinculada a resultados claros, sencillos, y muy relacionados con la estrategia fijada por el Grupo Bestinver, incluyendo, entre otras, las políticas y prácticas en materia de ESG del Grupo, con el fin de evitar comportamientos no deseados.
- No debe premiar aquello que se paga mediante retribución fija, sino los esfuerzos adicionales que se traduzcan en mejores resultados.
- Deberá medirse con objetividad, para que la misma no se interprete como un instrumento arbitrario.
- Deberá actuar como elemento de integración de esfuerzos entre los miembros del Grupo Bestinver.
- Cualquier retribución variable deberá evitar devengarse únicamente en función de la evolución general de los mercados, del sector de actividad en el que opera cada sociedad, o de circunstancias semejantes.
- Debe considerar tanto el qué se consigue (resultado) como también el cómo se consigue (desempeño), para que exista coherencia entre el corto plazo y el medio/largo plazo.
- Debe garantizar que la Política sea imparcial en cuanto al género, incluidas las condiciones de concesión y pago de la remuneración variable.

5.2.2.3 Proporción con respecto a la retribución fija

El Grupo Bestinver establecerá unas ratios apropiadas entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, teniendo en cuenta los distintos colectivos del Grupo, las unidades de negocio y las funciones de control internas y corporativas.

En este sentido, Grupo Bestinver asignará a cada empleado, en función del puesto que ocupe, una base de incentivo, que podrá variar en caso de que cambie el puesto ocupado.

La remuneración del personal de las funciones de control independientes será predominantemente fija, para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades.

5.2.2.4 Descripción del sistema general de retribución variable anual

Fijación de objetivos

El sistema de retribución variable se apoyará en la fijación previa de objetivos orientados a la consecución de los mejores resultados.

Los objetivos deben ser:

- Claros y precisos.

- Ambiciosos y alcanzables.
- Motivadores.
- Cuantificables.

Los objetivos, según su ámbito, serán:

- De Sociedad: afectan al conjunto del Grupo Bestinver. Impulsan el logro de los resultados.
- De Área: afectan al conjunto del Área a la que se pertenece. Refuerzan la visión global de Área Funcional, permitiendo abordar objetivos y estrategias compartidas.
- Individuales: Afectan al individuo al que pertenecen.

Los objetivos según su naturaleza serán:

- Cuantitativos: EBITDA, rentabilidad, entradas netas y costes fijos. Fáciles de medir y de comprender, afectan a los resultados inmediatos del negocio. Con respecto al personal que ejerce funciones de control, los objetivos que resulten de aplicación serán determinados en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las sociedades o áreas de negocio que controle.
- Cualitativos: estarán basados en la contribución individual del empleado, facilitan el desarrollo de la empresa a largo plazo y sujetos a evaluación del órgano colegiado de RRHH que tendrá en cuenta los riesgos asumidos y el cumplimiento de los principios de inversión de Bestinver para determinar el nivel de cumplimiento, y en su caso ajustar el nivel cumplimiento cuantitativo.

Establecimiento de objetivos

El proceso de determinación de objetivos cualitativos se realizará en los meses de enero a marzo siguiente a la finalización del período de referencia. Los objetivos cuantitativos se establecerán una vez esté determinado el presupuesto para el ejercicio siguiente y se conozcan los resultados del último ejercicio.

Se fijarán los objetivos generales de empresa, de acuerdo con las políticas y estrategias globales.

Los objetivos generales de Grupo Bestinver que se consideren deben venir referidos a resultados societarios al afectar, de igual forma, al conjunto de empleados salvo aquellos colectivos específicos de Gestores, personal que ejerce funciones de control y comerciales que tendrán planes específicos.

Los objetivos personales de cada empleado serán fijados por parte de cada Director de Área, junto con la ponderación de los mismos y el parámetro de cumplimiento de cada uno.

Se realizará un seguimiento periódico del cumplimiento de objetivos.

A efectos de documentar el sistema de retribución variable anual aplicable en cada ejercicio, dentro del primer trimestre del año la Dirección Comercial elaborará un Modelo de Incentivos y de Establecimiento de Objetivos para el ejercicio en curso, a efectos de transparentar el sistema aplicable, incluyendo la tipología de objetivos, la ponderación, las métricas concretas y el grado de cumplimiento y consecución.

Valoración de resultados y aplicación retributiva

Finalizado el período (generalmente en marzo), se procederá a la evaluación del desempeño de cada empleado por parte de los Responsables de Área. Los Responsables de Área enviarán a la Dirección de Recursos Humanos dicha valoración.

La retribución variable del personal de Grupo Bestinver dependerá del nivel de consecución de los objetivos determinados para el período. La valoración de los resultados alcanzados se traduce en el grado de cumplimiento de los objetivos, en función del cual se percibe la retribución variable.

La retribución variable, salvo que en el contrato de forma excepcional se establezcan particularidades distintas, se diferencia en función del departamento en el cual se encuentre y se obtiene de la siguiente forma:

- Bono Inversiones: estarán basados en la contribución individual del empleado.
- Bono Comercial: estarán basados en la contribución individual del empleado.
- Bono Bestinver: Es el bono para el resto de la plantilla que no tienen asignado Bono Comercial, de Funciones de Control o Inversiones:
 - Este bono está compuesto por un 60 por 100 de resultados de empresa.
 - 40 por 100 de objetivos individuales.

La Dirección de Recursos Humanos calculará la consecución de los objetivos cuantitativos generales que afectan a todos los empleados del Grupo Bestinver.

Con la evaluación de desempeño y la consecución de los objetivos generales se calculará la retribución variable de cada empleado según su porcentaje target de retribución variable sobre su retribución fija.

La Dirección de Recursos Humanos lo presentará al Comité de Remuneraciones para su valoración el nivel de consecución de objetivos cuantitativos para determinar el nivel de pago de la retribución variable correspondiente al ejercicio anterior a pagar a los empleados.

El Comité de Remuneraciones presentará, para su aprobación por parte de los Consejos de Administración de las sociedades del Grupo Bestinver, la retribución variable a pagar a los empleados.

La retribución variable vendrá cuantificada a través de los resultados que se arrojen tras realizar al empleado una evaluación combinada de:

- Los resultados alcanzados por su unidad de negocio o por las inversiones afectadas, así como los resultados globales del Grupo, y;
- Los resultados individuales del empleado en cuestión, para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios financieros como no financieros, tendentes a valorar – con arreglo a criterios cuantitativos y cualitativos- el desempeño individual del empleado.

En función de los niveles de consecución de los objetivos fijados a cada empleado, se determinará para cada uno de ellos la cuantía a percibir como retribución variable, sin perjuicio de que finalmente se podrá ajustar a la baja e incluso cancelar totalmente el pago de la retribución variable a la vista de:

- Los resultados globales del Grupo Bestinver y de sus distintas sociedades;
- El proceso llevado a cabo por el empleado en la gestión de todos los riesgos, corrientes y futuros;
- Los niveles de solvencia y liquidez de la sociedad gestora;
- Los hitos estratégicos alcanzados en el ejercicio; y
- Cualquier otra métrica que el Grupo Bestinver pudiera considerar relevante, pudiendo establecer, entre ellas, objetivos y métricas concretas de sostenibilidad.

En este sentido, si el Grupo Bestinver estimara que el riesgo incurrido por el empleado en cuestión ha resultado excesivo, la cuantía correspondiente a la retribución variable podrá reducirse en proporción a la ratio existente entre el exceso de riesgo tomado y el objetivo de riesgo predefinido o, incluso, de resultar muy alto, a juicio del Grupo Bestinver, el exceso de riesgo tomado por el empleado, quedar dicha cuantía absolutamente eliminada.

Comunicación y pago

Los criterios generales del sistema de retribución variable se explicarán abiertamente a los

empleados sujetos a la misma para transmitir idea de objetividad y transparencia.

Posteriormente será explicado a cada empleado y se le entregarán los objetivos.

El pago del incentivo se realizará preferentemente dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de aprobación del mismo por el Consejo de Administración, y en todo caso antes del 15 de abril de cada ejercicio.

La liquidación del incentivo para aquellos miembros del personal que formen parte del Colectivo Identificado de alguna de las sociedades del Grupo Bestinver, será realizada conforme a los requerimientos establecidos, en su caso, en los capítulos específicos desarrollados a tal efecto y que se adjuntan como anexos a la presente Política, conforme al apartado 6 siguiente.

5.2.2.5 Retribución variable plurianual

Siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, el Grupo Bestinver podrá aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales, con las siguientes finalidades:

- Mejorar el valor del Grupo Bestinver.
- Inscribir la evaluación de los resultados 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 del Grupo Bestinver y sus riesgos empresariales.
- Retener a determinados empleados “clave” en el Grupo Bestinver.

Los planes de retribución variable plurianual que el Grupo Bestinver implante tendrán por objeto permitir a los empleados participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario o en especie.

Los planes tendrán carácter extraordinario y se implantarán por la exclusiva voluntad unilateral del Grupo Bestinver, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el periodo de tiempo para el cual se implantan.

Cada vez que el Grupo Bestinver decida implantar un nuevo incentivo plurianual, las condiciones para su devengo y cobro, así como el procedimiento establecido para su comunicación, reconocimiento, cálculo y entrega serán objeto de desarrollo en un

reglamento interno aprobado al efecto.

A estos efectos, la liquidación de cualquier incentivo plurianual que se decida implantar para aquellos miembros del personal que formen parte del Colectivo Identificado de alguna de las sociedades del Grupo Bestinver, será realizada conforme a los requerimientos establecidos, en su caso, en los capítulos específicos desarrollados a tal efecto y que se adjuntan como anexos a la presente Política, conforme al apartado 6 siguiente.

5.2.2.6 Planes de participación en el capital social del Grupo Acciona

Los directivos, incluidos los consejeros ejecutivos y, en general, otros empleados del Grupo Bestinver podrán participar en todos aquellos planes a los que sean invitados por parte del Grupo Bestinver o del Grupo Acciona, que podrán consistir en la participación en el capital social de cualquiera de las sociedades que componen el Grupo Acciona, de conformidad con las condiciones y requisitos que sean aprobados en cada caso.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 6 de la presente Política, en aplicación del principio de proporcionalidad de conformidad con la normativa vigente, cada sociedad del Grupo Bestinver podrá adaptar los requerimientos establecidos en su propia política de remuneraciones para este tipo de planes.

5.2.3 Otros elementos del paquete retributivo

5.2.3.1 Beneficios sociales

Los empleados del Grupo Bestinver, como parte integrante de su paquete retributivo, cuentan con una serie de beneficios que aportan calidad a su retribución y les permiten disfrutar de ventajas importantes durante su relación laboral con la Entidad. En concreto, tendrán los siguientes beneficios sociales:

- Seguro médico: los empleados de Grupo Bestinver cuentan con la cobertura de un seguro de salud.
- Seguro de vida y accidentes: Grupo Bestinver ofrecerá a sus empleados una cobertura económica en caso de fallecimiento o incapacidad, ampliando dichas coberturas en caso de accidente.
- Cobertura sobre el nivel de responsabilidad: el Grupo Bestinver contempla dentro de su operativa la contratación de pólizas de seguros de responsabilidad civil para los miembros

del Consejo de Administración y personal que incida de forma significativa en el riesgo de cada sociedad del Grupo.

- Vehículo de empresa: Algunos empleados del Grupo Bestinver tendrán la posibilidad de contar con un vehículo de empresa, tarjeta de combustible, así como con plaza de parking asociada al vehículo.

5.2.3.2 Plan de retribución flexible

Mediante el Plan de Retribución Flexible, los empleados del Grupo Bestinver tendrán la oportunidad de incorporar a su paquete retributivo determinadas retribuciones en especie. Ello se hará sin incrementar la masa salarial, pues dichas retribuciones en especie se detraerán del salario fijo bruto anual.

El importe máximo que cada empleado podrá solicitar que se destine al Plan no podrá superar el 30 por 100 de sus percepciones salariales.

Al tratarse de un límite máximo, el empleado tendrá la libertad de no disponer del mismo en su totalidad.

La participación en el Plan no afectará al salario bruto anual a tener en cuenta para calcular revisiones salariales o posibles indemnizaciones.

Los empleados partícipes del Plan no verán disminuidas sus cotizaciones, ni, por tanto, las futuras prestaciones, como consecuencia de su participación en el Plan.

La participación del empleado en el Plan se revisará anualmente, pudiendo modificar éste la composición de los elementos que constituyen el mismo, total o parcialmente, exceptuando los casos de elementos que impliquen un compromiso de duración superior a un año, en su caso.

Los productos y servicios ofertados por la Entidad a través de este sistema retributivo, así como las condiciones generales para participar en el mismo y las condiciones particulares para cada producto y servicio, son objeto de desarrollo en la política interna aprobada por la Entidad a estos efectos.

5.2.4 Pagos por resolución anticipada de contratos

El Grupo Bestinver podrá rescindir de forma anticipada los contratos laborales suscritos con sus empleados de conformidad con las disposiciones establecidas en la legislación social, fiscal

y de la Seguridad Social vigentes en cada momento, mediante el abono, en su caso, de las liquidaciones devengadas e indemnizaciones que correspondiera.

5.2.5 Sistemas de previsión social

El Grupo Bestinver podrá contemplar dentro de su esquema de retribución el establecer programas de pensiones y/o jubilaciones.

5.3 Otras condiciones sobre el sistema retributivo general

5.3.1 Procedimiento de revisión de las retribuciones

Todas las retribuciones, sin discriminación de los niveles establecidos, son revisadas de acuerdo con los criterios que se indican a continuación:

Frecuencia

La revisión de la retribución se efectúa con periodicidad anual, en el primer trimestre de cada ejercicio económico, mediante un proceso de evaluación de cada empleado con el responsable de cada área, coordinado e impulsado por el Área de Recursos Humanos con la aprobación de los Consejos de Administración de las sociedades del Grupo Bestinver, a propuesta del Comité de Remuneraciones.

Criterios para la revisión de las retribuciones

Los criterios que se emplean para efectuar esta revisión salarial son los siguientes:

- Aspectos generales:
 - Las restricciones presupuestarias contenidas en la sección “Gastos de Personal” vigente para cada año.
 - La situación del mercado de remuneraciones (consistencia externa). A estos efectos, se considerará la posición relativa de la persona respecto al mercado.
 - El desempeño y el potencial de los empleados.
 - La decisión de las cuantías a incrementar dependerá del ajuste de las retribuciones de la Entidad, con respecto a mercado, de los resultados y de los objetivos y estrategias puntuales de retención e incentivos al personal.

- Revisión por promoción:

Los aumentos porcentuales que se apliquen en este caso dependerán de la retribución actual del empleado, de la posición retributiva en la que se encuentre en el cargo al cual está llegando, del desempeño, del potencial y de la práctica del mercado, de la equidad interna, de competitividad externa y de las bandas salariales definidas.

- Ajustes especiales:

Se define como ajuste especial todo tipo de aumento excepcional de retribución que resulte de un estudio particular, el cual puede surgir de ajustes individuales y/o colectivos, los que responden a necesidades individuales de revisión de las retribuciones o ante coyunturas que afecten a niveles de puestos, a partir de desajustes con mercado o de desajustes internos.

- Cambio de función en el mismo nivel:

Éstos corresponden a cambios de puesto dentro de un mismo nivel de responsabilidad o jerárquico, no implicando, necesariamente, aumentos de retribución. Excepcionalmente puede existir aumento como consecuencia del reconocimiento al mérito por el cual se ha producido el cambio y en consideración de la situación retributiva.

5.3.2 Forma de pago de las retribuciones

La retribución fija, dineraria, proceso de nómina, y la retribución variable se liquidará en metálico (€), vía transferencia bancaria desde cada sociedad del Grupo Bestinver, a las cuentas bancarias comunicadas por cada empleado al Área de Recursos Humanos. Para determinados miembros del Colectivo Identificado del Grupo, parte de la retribución variable que tengan derecho a percibir podrá ser liquidada en instrumentos de capital mediante la entrega de participaciones de los fondos de inversión gestionados por el Grupo.

El proceso de contabilización y cuadro de nómina es una actividad delegada en Acciona, S.A. ("Acciona").

Con una frecuencia mensual, dentro de los últimos 5 días de cada mes, Acciona elabora un fichero en formato XML conteniendo un detalle de las nóminas a liquidar, incluido un desglose indicando la retención a nivel de IRPF y prestaciones sociales. Dicho fichero se remite al Área de Recursos Humanos de Grupo Bestinver, quien procede a ordenar la remesa con la cual se liquidarán las nóminas correspondientes.

Acciona procede a elaborar el “resguardo de nómina” conteniendo un detalle de los importes liquidados y las retenciones realizadas, en concepto de nómina, por empleado. Dicho resguardo se remite vía correo electrónico y puede consultarse a través de la página web corporativa de Acciona.

En este mismo orden, Acciona es responsable de elaborar con la frecuencia que establece la normativa de aplicación (mensual/trimestral) el modelo 111 (“Retenciones e ingresos a cuenta. Rendimientos del trabajo y de actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de Renta. Autoliquidación”) y el modelo 216 (“IRNR. Impuesto sobre la Renta de no Residentes. Rentas obtenidas sin mediación de establecimiento permanente. Retenciones e ingresos a cuenta”).

La liquidación de dichos modelos ante la Agencia Tributaria es responsabilidad del Área Financiera de Grupo Bestinver.

Adicionalmente, con periodicidad anual, Acciona elabora los certificados de retenciones e ingresos a cuenta de todos los empleados de Grupo Bestinver.

5.3.3 Frecuencia de pago de las retribuciones

La retribución fija, como regla general, se pagará en catorce mensualidades, y liquidará en el proceso de confección de nóminas, con una frecuencia mensual dentro de los últimos cinco días de cada mes.

La retribución variable se liquidará conforme a lo establecido en la presente Política para cada empleado de cada sociedad del Grupo, así como a lo establecido a tal efecto en los reglamentos que regulan los sistemas retributivos plurianuales vigentes en el Grupo.

6 MEDIDAS DE GESTIÓN DEL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO

En cumplimiento de lo establecido en la normativa prudencial, y en base a cuestiones de política retributiva interna, el Grupo Bestinver establece determinadas medidas de gestión del riesgo, aplicables a los miembros del personal que, en cada momento, formen parte del Colectivo Identificado de cada una de las sociedades del Grupo.

Conforme a lo anterior, cada sociedad del Grupo definirá los requerimientos específicos aplicables a la remuneración variable percibida por cada uno de los miembros de sus Colectivos Identificados, en aplicación de la normativa vigente para cada una de ellas o por cuestiones de política retributiva interna.

Los capítulos específicos desarrollados, en su caso, para cada sociedad del Grupo formarán parte de la presente Política como anexos a la misma y serán de aplicación exclusiva a los miembros del Colectivo Identificado de dichas sociedades.

6BIS MEDIDAS PARA EVITAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES PARA EL COLECTIVO MIFID

El diseño de los esquemas de remuneración de los miembros del personal involucrados en la prestación de servicios de inversión a clientes (el “Colectivo MiFID”) tiene una consideración especial en el Grupo y los mismos son diseñados con el fin de evitar incitar al personal que los percibe a anteponer sus propios intereses o los de la sociedad correspondiente en detrimento del interés y las necesidades del cliente, cumpliendo así con lo establecido en la Directiva MiFID¹ y las Directrices ESMA².

En particular, la remuneración de los miembros del Colectivo MiFID estará orientada a incentivar una conducta empresarial responsable y a evitar los conflictos de intereses en las relaciones con los clientes.

Teniendo en cuenta lo anterior, la definición y diseño de los sistemas de remuneración del Colectivo MiFID se atenderá a los siguientes principios:

- La ratio de los componentes fijo y variable de la remuneración estará en todo momento equilibrada.
- Se tendrán en cuenta los intereses de los clientes, con el fin de garantizar que estos reciban un trato equitativo y que sus intereses no se vean menoscabados por las prácticas de remuneración adoptadas por el Grupo Bestinver a corto, medio o largo plazo.
- A la hora de fijar la retribución variable se considerarán todos los factores pertinentes, como el papel desempeñado por las personas competentes y el tipo de productos ofrecidos.
- La remuneración variable se fijará en base a un equilibrio adecuado entre criterios cuantitativos y cualitativos. Esta remuneración no se basará exclusiva o primordialmente en criterios comerciales cuantitativos (i.e. volúmenes de venta) y se tendrán plenamente en cuenta criterios cualitativos adecuados que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo de los clientes y la calidad de los servicios prestados a los

¹ Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE.

² Directrices de la Autoridad Europea de Valores relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración.

mismos, animando a las personas competentes a actuar en beneficio de los intereses del cliente.

- Se fomentará la sencillez y comunicación efectiva de los sistemas de retribución.

De forma análoga a lo establecido en el apartado 5.2.2.4, y a efectos de asegurar el alineamiento del sistema de retribución variable anual con lo establecido en el presente apartado, la Dirección Comercial elaborará dentro del primer trimestre de cada ejercicio un Modelo de Incentivos y el Establecimiento de Objetivos para los miembros del equipo comercial con respecto al ejercicio en curso, a efectos de transparentar el sistema aplicable, incluyendo la tipología de objetivos, la ponderación, las métricas concretas y el grado de cumplimiento y consecución.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la remuneración de determinados miembros del Colectivo MiFID podrá regirse al mismo tiempo por las particularidades de otros colectivos (por ejemplo, si también son miembros del Colectivo Identificado de alguna sociedad del Grupo).

En todo caso, la Entidad deberá identificar a los miembros del personal cuya remuneración deberá regirse por los principios previstos en el presente apartado.

7 GOBERNANZA Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

7.1 Gobernanza

La Política Retributiva del Grupo Bestinver será analizada periódicamente por el Comité de Remuneraciones y aprobada por el Consejo de Administración de cada una de las sociedades del Grupo.

La revisión periódica por parte del Comité de Remuneraciones tiene entre sus fines garantizar que las políticas y los sistemas retributivos en el Grupo Bestinver cumplen en todo momento con el marco de las disposiciones normativas vigentes y las recomendaciones en materia de gobierno corporativo; proponiendo, en su caso, la adaptación de los mismos a los principios fundamentales contenidos en la normativa aplicable en cada momento.

A tales efectos, la función de control de riesgos examinará, sin perjuicio de las funciones del Comité de Remuneraciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

De acuerdo con lo anterior, dicha función ayudará y contribuirá a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo (incluyendo ajustes ex post), así como a evaluar cómo afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura del Grupo. Esta función validará y evaluará los datos de ajuste por riesgo, y será invitada a asistir a las reuniones que celebre el Comité de Remuneraciones sobre dicha materia.

Por su parte, el Área de Recursos Humanos participará y asesorará en la elaboración y la evaluación de la Política Retributiva del Grupo, incluyendo la estructura de remuneración, los niveles de remuneración y los programas de incentivos. La gobernanza sobre esta Política con respecto a aquellos empleados que no sean miembros del Colectivo Identificado será competencia suya.

Por otro lado, la función de cumplimiento normativo analizará cómo afecta la Política Retributiva al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte del Grupo, y comunicará todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al Comité de Remuneraciones.

7.2 Evaluación de la Política

Adicionalmente, con carácter anual, la Entidad o en su caso, un tercero independiente, llevará

a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la Política Retributiva en cada una de las sociedades del Grupo al objeto de verificar si se cumplen las pautas y procedimientos de remuneración adoptados por el propio Comité de Remuneraciones y el correspondiente Consejo de Administración. Esta evaluación incluirá un análisis sobre si la aplicación de la Política es imparcial en cuanto al género.

El informe anual sobre dicha evaluación se elaborará y mantendrá a disposición de la autoridad competente dentro de los primeros seis (6) meses del año siguiente al cual se refiera.

Dicho informe se pronunciará al menos sobre los siguientes aspectos, en el caso en el que apliquen en la Entidad:

- a) Empleados que conforman el Colectivo Identificado.
- b) Esquemas de remuneración variable del Colectivo Identificado, cláusulas de diferimiento, pago en acciones, ajustes ex post de las remuneraciones y períodos de retención y equilibrio respecto de la remuneración fija.
- c) Herramientas para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el Colectivo Identificado.
- d) Compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al Colectivo Identificado.
- e) Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión asumidos frente al Colectivo Identificado.
- f) Imparcialidad de la Política Retributiva en cuanto al género.
- g) Procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones y del Consejo de Administración, referido tanto al Colectivo Identificado como al resto del personal.

8 LEY APLICABLE E INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política se regulará e interpretará de conformidad con la legislación española.

Con independencia de lo anterior, y en lo que respecta a cualquier controversia que pueda surgir relativa a su aplicación, la Política se someterá a la jurisdicción de los Tribunales competentes en cada caso, de conformidad con la legislación local en vigor en cada momento aplicable a la relación laboral o mercantil de los empleados del Grupo.

9 APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La presente Política será aprobada por cada uno de los Consejos de Administración de las distintas sociedades del Grupo, a propuesta del Comité de Remuneraciones, y entrará en vigor desde el día de su aprobación.

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

Las modificaciones introducidas por la presente Política Retributiva resultarán de aplicación a las remuneraciones devengadas a partir de la fecha de su aprobación.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su reproducción, distribución o exhibición a cualquier persona ajena al Grupo Bestinver sin el consentimiento por escrito del mismo.