

# **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN**

Septiembre 2021

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	4
1.1.	RESPONSABILIDAD DE ELABORACIÓN, APROBACIÓN, MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO .....	4
1.2.	DESTINATARIOS DE PROCEDIMIENTO .....	5
2.	NORMATIVA APLICABLE .....	5
3.	CONCEPTO DE REMUNERACIÓN .....	6
4.	ALCANCE SUBJETIVO: “PERSONAL IDENTIFICADO” .....	7
5.	PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL DE EMBARCADERO .....	7
6.	GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES .....	9
7.	COMITÉ DE REMUNERACIONES.....	9
8.	SISTEMAS DE REMUNERACIÓN .....	10
9.	PROCESO DE FIJACIÓN Y CONTROL.....	12
10.	POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SU RELACIÓN CON A INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD .....	13
11.	SEGUIMIENTO Y CONTROL .....	13
12.	PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA .....	14
13.	ACTUALIZACIÓN .....	14

**TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS**

Fecha	Nombre	Descripción de la revisión	Versión
Marzo 2019	Global Compliance	Primera redacción	1
Septiembre 2021	Global Compliance	Adaptación Reglamento 2019/2088 riesgos de sostenibilidad	2

## 1. INTRODUCCIÓN

La política remunerativa de Embarcadero Capital, SGEIC, S.A. (en adelante “Embarcadero” o la “Entidad”), se ha establecido con la necesidad de dotar a la Entidad de sólidos procedimientos de remuneración que sean compatibles con una gestión del riesgo adecuada y eficaz. La política remunerativa de Embarcadero alinea los riesgos asumidos por su personal con los de las entidades de capital riesgo (en adelante, ECR) que gestiona, los de los inversores de dichas ECR y los de la propia Entidad. En particular, la política remunerativa considera debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo.

Hay que señalar, que la política de retribuciones de la Entidad está adaptada al tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

Embarcadero es una sociedad gestora de entidades de inversión de tipo cerrado, autorizada por CNMV para gestionar ECR.

En el presente documento se identifican los principios generales que rigen dicha política, los objetivos que persigue, y se describen los principales elementos que forman parte de la retribución de los empleados y directivos de la Entidad, con especial referencia al *personal identificado*.

### 1.1. RESPONSABILIDAD DE ELABORACIÓN, APROBACIÓN, MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El órgano encargado de la elaboración y actualización del presente procedimiento conforme a la normativa vigente es la **Unidad de Control** (función delegada en Informa Consulting Compliance, S.L.) que, a tal efecto, colabora con el resto de los departamentos que se ven implicados.

El **Consejo de Administración** de Embarcadero es el responsable de la aprobación del presente Procedimiento y sus sucesivas actualizaciones.

La responsabilidad última del mantenimiento, la permanente actualización y el correcto cumplimiento del presente documento corresponde al Consejo de Administración de la Entidad.

Este es un documento abierto y, por tanto, será actualizado y/o modificado, al menos, en los siguientes casos:

- a. Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a los procedimientos descritos.
- b. Cuando tengan lugar cambios internos en la Entidad que afecten a los procedimientos descritos.
- c. Cuando, a propuesta de la Unidad de Control, el Consejo de Administración apruebe la inclusión de nuevos controles o modifique los existentes.
- d. A propuesta de los responsables de los diferentes departamentos de la Entidad, de auditores, tanto internos como externos, y de inspectores de órganos reguladores.

Las diferentes versiones de este documento constan en la Tabla de Control de Cambios que se recoge al principio de este documento.

## **1.2. DESTINATARIOS DE PROCEDIMIENTO**

El presente documento está a disposición de todos los empleados y directivos de la Entidad en el servidor común. La Entidad actualiza la versión publicada siempre que se producen cambios o modificaciones sobre el presente documento y tras su aprobación por parte del Consejo de Administración de la Entidad.

Los empleados de la Entidad deben estar permanentemente informados de las incidencias que se producen en relación con el cumplimiento de este documento y las trasladan al Presidente o persona designada por él, al objeto de que se adopten las medidas necesarias para corregirlas y se propongan, en su caso, modificaciones en los procedimientos implantados. En todo caso, comunican a la Unidad de Control las situaciones graves que se hayan producido antes de tomar cualquier medida para subsanarlas.

## **2. NORMATIVA APLICABLE**

La normativa de referencia a la hora de definir esta política es la siguiente:

- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.
- Real Decreto-Ley 14/2018, de 28 de septiembre, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre.
- Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016, 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.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva
- Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión de tipo cerrado y las entidades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado.
- Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva.
- Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.
- Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración en el ámbito de la MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013).
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFI (ESMA/2013/232, de 3 de julio de 2013, actualizadas por las Directrices ESMA/2016/579, de 14 de octubre de 2016).
- 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.

### 3. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN

La remuneración consistirá en uno o más de los componentes siguientes:

- todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la Entidad,
- cualquier importe pagado por las propias ECR, incluida la participación en beneficios (*Carried interest*) y
- cualquier transferencia de participaciones o acciones de las ECR,

como contraprestación por los servicios profesionales que presta el personal identificado de la Entidad.

Las remuneraciones pueden dividirse en remuneración fija (pagos o beneficios que no consideran ningún criterio sobre los resultados) o remuneración variable (pagos o beneficios adicionales que dependen de los resultados o, en determinados casos, de otros criterios contractuales).

Ambos componentes de la remuneración (fijo y variable) podrán incluir pagos o beneficios monetarios (como efectivo, acciones, opciones, cancelación de préstamos a los empleados en el momento de ser despedidos, remuneraciones por las ECR) o beneficios no (directamente) monetarios (como descuentos, prestaciones sociales complementarias o indemnizaciones para gastos de automóvil, teléfono móvil, etc.).

La Entidad es capaz de identificar claramente y de realizar las pertinentes distinciones en el tratamiento de:

- a) la parte del pago realizado por la ECR al *personal identificado* que exceda el rendimiento prorrateado del capital invertido para la inversión efectuada por los correspondientes empleados y que represente una participación en el beneficio (*Carried interest*), por ejemplo un porcentaje de los beneficios de la ECR obtenido por los empleados como compensación por la gestión de la ECR, y
- b) la parte del pago realizado por la ECR, a las mismas categorías de empleados, que representa un porcentaje de los beneficios de la ECR, obtenido por los empleados como rendimiento prorrateado de cualquier inversión efectuada por los empleados en la ECR.

Un «bonus de permanencia» es un modo de remuneración variable que solo puede permitirse en la medida en que se hayan aplicado correctamente las disposiciones de alineación del riesgo.

La Entidad garantiza que la remuneración variable no se ha pagado mediante vehículos u otros medios que se utilizan con el objetivo de eludir de manera artificial las disposiciones de la DGFIA y de las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA.

#### **4. ALCANCE SUBJETIVO: “PERSONAL IDENTIFICADO”**

Se incluyen dentro del personal identificado las siguientes categorías de empleados:

- Miembros del Órgano de Administración (Presidente y Consejeros).
- Altos directivos.
- Personal que ejerce funciones de control.
- Personal responsable al frente de la gestión de inversiones, la administración, la comercialización y los recursos humanos.
- Otros responsables de asumir riesgos como: los miembros del personal, cuyas actividades profesionales –ya sean individuales o colectivas, como miembros de un grupo (por ejemplo, una unidad de negocio o parte de un departamento)– pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o en una ECR que gestiona, incluidos los responsables de celebrar contratos o entrar en posiciones y tomar decisiones que pueden afectar de manera significativa a las posiciones de riesgo de la Entidad o de las ECR que gestionadas.
- Empleados que no obtengan una remuneración total de importe elevado pero que podrían tener una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o de las ECR que gestiona, dado el puesto de trabajo o las responsabilidades particulares que ejerce dicha persona.
- Otros empleados/personas, cuya remuneración total los incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos.

#### **5. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL DE EMBARCADERO**

La política remunerativa de Embarcadero se fundamenta en los siguientes principios generales:

- Debe evitar conflictos de interés e incumplimientos de normas de conducta.
- Debe ser compatible con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y en el mayor interés de los clientes.
- Debe permitir una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin que existan incentivos que impliquen la asunción de riesgos por encima del nivel tolerado por la Entidad, y con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las ECR gestionadas por la Entidad.
- Debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, y los intereses de la Entidad, y de las ECR que gestiona, o de los inversores de la ECR, incluyendo medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Las retribuciones variables deben ser coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital.
- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona y los de la unidad de negocio o las ECR afectadas y los resultados globales de la Entidad. En la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.
- La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las ECR gestionadas por la Entidad, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo

largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de las ECR que gestione y sus riesgos de inversión.

- La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.
- Los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados.
- La remuneración fija debe ser lo suficientemente elevada para retribuir los servicios profesionales prestados según el nivel de educación, el grado de antigüedad, el nivel de conocimientos especializados y las cualificaciones exigidas, las limitaciones y la experiencia laboral, el sector empresarial y la región relevantes.
- La política de remuneración debe ser plenamente flexible sobre la remuneración variable, lo que implica que no solo la remuneración variable se reducirá en caso de resultados negativos sino también que puede reducirse hasta cero en algunos casos.
- La remuneración variable debe estar vinculada a los resultados y ajustarse por el riesgo.
- Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.
- En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o los lotes de componentes variables de la remuneración se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.
- Una parte sustancial, que represente al menos el 40 por ciento del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de desinversiones de la ECR de que se trate.
- El período a que se refiere el párrafo anterior será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida de las ECR en cuestión es más corto; no se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; en el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se aplazará como mínimo el 60 por ciento.
- La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la ECR y de la persona de que se trate.
- La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la Entidad o la ECR obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación.
- Los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.
- Inexistencia de toda relación directa entre la remuneración de las personas competentes que ejerzan principalmente una actividad y la remuneración de otras personas competentes que desempeñen esencialmente otra actividad, o también entre la remuneración de esas primeras personas y los ingresos generados por las segundas, en los casos en que puedan surgir conflictos de intereses en relación con dichas actividades.



## 6. GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES

El Accionista Único de Embarcadero aprueba anualmente la retribución de los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas.

D. Mariano Olaso Yohn y D. Manuel Zayas Carvajal, que ostentan los cargos de Presidente y Consejero Delegado y de Vicepresidente y Consejero, respectivamente, son los encargados de fijar los principios generales de la política de retribución. El Consejo de Administración es el encargado de aprobar dichas políticas.

Asimismo, D. Mariano Olaso Yohn y D. Manuel Zayas Carvajal revisan periódicamente los principios establecidos y son responsables de vigilar la aplicación de los mismos.

No obstante, lo anterior, todas las funciones competentes en la empresa (es decir, gestión del riesgo, Unidad de Control, recursos humanos, planificación estratégica, etc.) deben tener una participación adecuada en el diseño, la supervisión continua y la revisión de la política remunerativa de la Entidad.

D. Mariano Olaso Yohn y D. Manuel Zayas Carvajal fijan las cantidades agregadas de retribución, tanto fija como variable, a la vista de la evolución de las cuenta de resultados y cifras de negocio de la firma, tanto a nivel individual como a nivel grupo.

El Consejo de Administración confirma, en la aprobación anual de las cifras de evolución del negocio, las cantidades agregadas de la retribución mencionadas.

La función de Administración y Control del Riesgo valora el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la Entidad. La función de la gestión del riesgo valida y evalúa los datos de ajuste por el riesgo.

La Unidad de Control analiza el modo en que la estructura de remuneraciones afecta al cumplimiento de la legislación, reglamentos y políticas internas de la sociedad de gestión.

## 7. COMITÉ DE REMUNERACIONES

En ejercicio del principio de proporcionalidad, dada la naturaleza, tamaño y complejidad de sus actividades, Embarcadero ha decidido no constituir un Comité de Remuneraciones, siendo asumidas las funciones correspondientes al mismo por el Consejo de Administración.

Las funciones son:

- Es responsable de elaborar recomendaciones respecto a la remuneración de los empleados con las retribuciones más elevadas de la Entidad.
- Da apoyo y asesoramiento sobre el diseño de la política remunerativa global de Embarcadero.
- Tiene acceso a un asesoramiento, interno y externo, independiente del que se proporciona por o para los altos directivos.
- Revisa el nombramiento de los consultores externos en materia de remuneración que, en su caso, haya decidido contratar la Entidad como asesor o apoyo.
- Colabora en la supervisión del diseño y el funcionamiento del sistema de remuneraciones con D. Mariano Olaso Yohn y D. Manuel Zayas Carvajal.

- Dedicar una atención especial a la evaluación de los mecanismos adoptados para garantizar que el sistema de remuneraciones tiene debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, liquidez y activos en los niveles de dirección, y que la política global de remuneraciones es coherente con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Entidad y de las ECR gestionadas, así como de los inversores de dichas ECR.
- Revisa formalmente una serie de posibles escenarios para probar cómo reaccionará el sistema de remuneraciones ante acontecimientos futuros externos e internos, así como realizar pruebas retrospectivas (back testing).
- Es el encargado de realizar una revisión anual e independiente de la aplicación de las políticas y prácticas remunerativas de Embarcadero.

Para poder realizar todas estas funciones el Consejo de Administración tiene acceso ilimitado a todos los datos y la información relativa al proceso de toma de decisiones respecto del diseño y la aplicación del sistema de remuneraciones, así como a toda la información y los datos del personal que ejerce funciones de control y de gestión del riesgo.

El Consejo de Administración garantiza la adecuada participación del control interno y de otras funciones competentes y colabora con otros comités del consejo cuyas actividades puedan tener una incidencia en el diseño y el buen funcionamiento de las políticas y las prácticas remunerativas.

## **8. SISTEMAS DE REMUNERACIÓN**

El sistema general de retribución se compone de los criterios esenciales que definen la forma en la que Embarcadero compensa a los trabajadores 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.

### ***1.-Consejo de Administración***

El Consejo de Administración no fija su propia remuneración. Las decisiones relativas a la remuneración de los miembros del Consejo de Administración se asignan al Accionista Único de Embarcadero, siempre siguiendo los criterios y principios expuestos en el presente documento.

No obstante lo anterior, los miembros del Consejo de Administración no son remunerados por su condición como tales, a excepción de D. Carlos Gimeno de Esteban, que será remunerado mediante dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

### ***2.- Personal del Área de Administración y Control del Riesgo***

La Entidad se obliga a cumplir con lo señalado en el artículo 60 de la LECR, en cuanto al establecimiento, para las categorías de empleados, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, así como cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales tengan una incidencia significativa en el perfil de riesgo de las entidades de inversión que gestionan, de unas políticas y procedimientos remunerativos que sean acordes

con una gestión racional y eficaz de los riesgos y que eviten la toma de riesgos que no se ajusten a los perfiles establecidos en los Estatutos de la Entidad.

En este sentido, será de aplicación a la Entidad lo previsto en la Ley 35/2003, de Instituciones de Inversión Colectiva y su normativa de desarrollo, así como las Directrices ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva 2011/61/UE sobre gestores alternativos, en relación con los requerimientos que hayan de cumplirse respecto de las políticas y prácticas remunerativas.

La remuneración del personal del Área de Administración y Control del Riesgo tiene un componente fijo, distribuido en 12 pagas, y uno variable, que no podrá suponer más del 200% del componente fijo y que se paga al final del ejercicio. El componente variable está sujeto no solamente a la evaluación de la contribución del personal al desarrollo de la Entidad en general y del Área de Administración y Control del Riesgo en particular, sino también a las perspectivas respecto de las entidades gestionadas por Embarcadero.

Los criterios cualitativos establecidos para el ejercicio en curso, aplicable a las personas incluidas en esta área son:

- Presentar a la dirección aquellos aspectos de mayor relevancia y/o incidencias detectadas en los controles realizados.
- Facilitar a la dirección los resultados de las auditorias y revisiones de cumplimiento normativo, así como los planes de actuación a seguir.
- Cumplir con las circulares y directrices marcadas por los diferentes organismos supervisores.
- Atender de forma diligente las solicitudes de información de los auditores, cumplimiento normativo, auditoria y organismos supervisores.
- Realizar el seguimiento de las inversiones de las entidades gestionadas, verificando que las mismas cumplen con lo dispuesto en su política de inversiones.
- Supervisar la actividad de las entidades delegadas, impartiendo las indicaciones que resulten necesarias para asegurar el cumplimiento por su parte de lo acordado en relación con las entidades gestionadas.
- Informar periódicamente al Consejo de Administración sobre los resultados de la supervisión realizada, elevando a dicho órgano social la adopción de las medidas necesarias para subsanar cualquier incidencia que se haya podido detectar en relación con dicha supervisión.
- La gestión contable y administrativa de la Entidad y de las entidades gestionadas y/o la supervisión de las entidades que realicen dichas funciones.
- El reporting a los organismos supervisores y a los inversores de las entidades gestionadas.
- La verificación de la correcta valoración de los activos de las entidades gestionadas.

### ***3.- Personal encargado del Área de Inversiones***

La Entidad se obliga a cumplir con lo señalado en el artículo 60 de la LECR, en cuanto al establecimiento, para las categorías de empleados, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, así como cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales tengan una incidencia significativa en el perfil de riesgo de las entidades de inversión que gestionan, de unas políticas y procedimientos remunerativos que sean acordes

con una gestión racional y eficaz de los riesgos y que eviten la toma de riesgos que no se ajusten a los perfiles establecidos en los Estatutos de la Entidad.

En este sentido, será de aplicación a la Entidad lo previsto en la Ley 35/2003, de Instituciones de Inversión Colectiva y su normativa de desarrollo, así como las Directrices ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva 2011/61/UE sobre gestores alternativos, en relación con los requerimientos que hayan de cumplirse respecto de las políticas y prácticas remunerativas.

La remuneración del personal del Área de Administración y Control del Riesgo tiene un componente fijo, distribuido en 12 pagas, y uno variable, que no podrá suponer más del 200% del componente fijo y que se paga al final del ejercicio. El componente variable está sujeto no solamente a la evaluación de la contribución del personal al desarrollo de la Entidad en general y del Área de Administración y Control del Riesgo en particular, sino también a las perspectivas respecto de las entidades gestionadas por Embarcadero.

Los criterios cualitativos establecidos para el ejercicio en curso, aplicable a las personas incluidas en esta área son:

- Estudio de la idoneidad de formalización de acuerdos de colaboración con las gestoras internacionales y análisis de la capacidad y experiencia de dichas entidades en materia de inversiones.
- Mantenimiento de la interlocución con la entidad en la que se delegue la gestión de las inversiones de las entidades gestionadas.
- Adopción de las decisiones de inversión y desinversión de las entidades gestionadas respecto de las que no se haya delegado en un tercero la gestión de las inversiones o, en el caso de que así lo establezcan los Reglamentos o Estatutos de la correspondiente entidad gestionada, elevación de las correspondientes propuestas al Consejo de Administración de la Entidad.
- Búsqueda y análisis de las oportunidades de inversión en relación con la SCR gestionada por la Entidad, previa verificación de que dichas inversiones cumplen con su Política de Inversión.

## **9. PROCESO DE FIJACIÓN Y CONTROL**

El sistema de retribución variable en base a objetivos se orienta a la consecución de los mejores resultados del personal. Los objetivos deben ser claros y precisos, alcanzables, motivadores y cuantificables.

Los objetivos, según su ámbito, son:

- De empresa: afectan al conjunto de la Entidad. Impulsan el logro de los resultados de la Entidad y refuerzan el espíritu.
- De área: afectan al conjunto del área a la que se pertenece. Refuerzan la visión global del área funcional, permitiendo abordar objetivos y estrategias compartidas.

Los objetivos según su naturaleza serán:

- Cuantitativos: fáciles de medir y de comprender y que afectan a los resultados inmediatos del negocio, como las cifras de ventas netas.

- Cualitativos: desarrollan la función del empleado, facilitan el desarrollo de la Entidad a largo plazo.

Finalidad del Sistema de Retribución Variable:

- Mantener un determinado nivel de compromiso personal con los objetivos generales de la Entidad, 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 cuantía de los incentivos percibidos cada ejercicio, en ningún caso implica la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad y, en todo caso, son coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital, en base individual y consolidada, en virtud de la normativa de solvencia.

El derecho a recibir la remuneración variable se obtiene («se concede») al final del *periodo de devengo* o durante el *periodo de devengo*, cuya duración es, como mínimo, de un año, aunque podrá ser superior.

La Entidad puede emplear criterios específicos en los que se aplicarían las *penalizaciones*. Dichos criterios deben incluir, por ejemplo:

- la prueba de un comportamiento indebido o un error grave por parte del empleado (por ejemplo, una vulneración del código de conducta, en su caso, y de otros reglamentos internos, especialmente los relativos a los riesgos).
- si la ECR y/o la Entidad y/o la unidad de negocio sufren posteriormente un descenso significativo en sus resultados financieros (deberán utilizarse indicadores específicos).
- si la ECR y/o la Entidad y/o la unidad de negocio en que el empleado trabaja sufre una deficiencia importante en la gestión del riesgo.
- cambios significativos en la situación financiera global de la Entidad.

En ninguna circunstancia, el ajuste explícito por el riesgo a posteriori (tanto para el efectivo como para los *instrumentos*) debe suponer un aumento de la parte aplazada.

## **10. POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SU RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD**

La Política de Remuneración de Embarcadero promueve la inclusión de los factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG) dentro de la Organización.

## **11. SEGUIMIENTO Y CONTROL**

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. El seguimiento y control se llevará a cabo por la Unidad de Control.

Dichas revisiones centrales e independientes deben valorar si el sistema general de remuneraciones:

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

Cuando las revisiones periódicas revelen que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba previsto o establecido, el Consejo de Administración garantiza que se aplique el oportuno plan para subsanarlo.

La revisión periódica de la aplicación de las políticas y prácticas remunerativas podrá encargarse, parcial o totalmente, a un servicio externo cuando sea apropiado, con arreglo al criterio de proporcionalidad. De acuerdo con la proporcionalidad, Embarcadero podrá decidir externalizar toda la revisión. En cualquier caso, los responsables de la *función supervisora* seguirán siendo responsables de revisar las políticas y prácticas remunerativas y de garantizar que se atiende a los resultados de la revisión.

Se da cuenta al Consejo de Administración de los resultados de la evaluación anual realizada.

## **12. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA**

La política remunerativa de Embarcadero es accesible a todos los miembros del personal de la Entidad.

El personal es informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración. El proceso de evaluación está oportunamente documentado y es accesible para cada uno de los miembros del personal de los que se trate.

## **13. ACTUALIZACIÓN**

La actualización de este procedimiento se lleva a cabo por D. Mariano Olaso Yohn y D. Manuel Zayas Carvajal, al menos una vez al año.

Además, la Unidad de Control hace un seguimiento continuo de las novedades regulatorias, y demás circunstancias que hagan necesaria una modificación o actualización, en el momento que se produzcan, e informa de ello al Consejo de Administración.