

POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL GRUPO ABANTE

1 INTRODUCCIÓN

La política de retribuciones para empleados, directivos y consejeros del Grupo Abante nace con la vocación de dotar al Grupo de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 189.1 del Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores ("LMV").

La diferente regulación en materia de remuneraciones de empresas de servicios de inversión y sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva tiene como objetivo evitar que las políticas de remuneraciones de estas entidades inciten a la toma de riesgos excesivos. Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa son los siguientes:

- La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- De cara a garantizar la independencia del personal que participe en la gestión de riesgos, las entidades deben asegurarse de que estas personas serán remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

Sobre la base de lo anterior, en la LMV se desarrollan una serie de principios que las Sociedades Gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva ("SGIIC") y las empresas de servicios de inversión deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración, en particular, la aplicable a los altos cargos y empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo ("Colectivo Afectado").

El Grupo Abante a los efectos de (i) alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y (ii) definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados y directivos, ha desarrollado la presente política de remuneraciones que se recoge en el presente documento. En él se identifican tanto los principios generales que regirán dicha política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y

directivos del Grupo, con especial referencia a las personas incluidas en cada momento en el Colectivo Afectado.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política es aplicable a todos los empleados, directivos y consejeros de las siguientes sociedades que forman parte del Grupo Abante:

- Abante Asesores S.A.
- Abante Asesores Gestión SGIIC, S.A.U.
- Abante Asesores Distribución A.V., S.A.U.
- Abante Consejeros Financieros Independientes, EAF, S.A.U.
- Abante Pensiones EGFP, S.A.U.
- Abante Mediador de Seguros, S.A.U.
- C2 Asesores Patrimoniales EAF, S.L.U.
- 360 Cora SGIIC S.A.U.
- 360 Cora Inmobiliario, S.L.U.
- DUX Inversores capital AV, S.A.
- DUX inversiones SGIIC., S.A.U.

3 NORMATIVA SOBRE REMUNERACIONES

La política retributiva del Grupo se ha definido tomando en consideración lo establecido en la siguiente legislación:

- i. LMV.
- ii. 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 que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE/ ("CRD IV").
- iii. Ley 10/2014, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito ("LOSS").

- iv. Real Decreto 358/2015, de 8 de mayo, por el que modifica el 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 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 ("Real Decreto 358/2015").
- v. Reglamento Delegado (UE) 2021/2154 de la Comisión de 13 de agosto de 2021 por el que se completa la Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que especifican los criterios idóneos para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de una empresa de servicios de inversión o en los activos que administra ("Reglamento del Colectivo Identificado").
- vi. Las directrices sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) publicadas por ESMA con fecha 3 de junio de 2013, a las que se ha acogido la CNMV ("Directrices MIFID").
- vii. Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE ("Directrices de la EBA sobre Remuneraciones").
- viii. Reglamento (UE) 2019/2088 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros ("Reglamento SFDR").
- ix. Directrices de la EBA sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034, a las que se ha acogido la CNMV ("Directrices de la EBA sobre Remuneraciones para ESIs").

Por lo que respecta a las normas y recomendaciones que afectan a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva ("SGIIC"), se han tenido en cuenta las siguientes:

- i. Ley 35/2003, de 4 de noviembre de Instituciones de Inversión Colectiva ("LIIC"), en su redacción dada por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre.
- ii. Real Decreto 83/2015, de 13 de febrero, por el que se modifica el 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.
- iii. Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFI de la European Securities and Markets Authority ("Directrices ESMA").
- iv. Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM de fecha 14 de octubre de 2016 ("Directrices OICVM").

4 REGULACIÓN INTERNA

Para el Grupo Abante son las personas con su capacidad y conocimiento las que hacen que se cumplan las estrategias a nivel de compañía. De ahí que la política retributiva persiga conseguir la máxima aportación de valor de cada uno de los empleados. Además, entendemos que la política retributiva ha de ser compatible con la estrategia de negocio, los objetivos los valores y los intereses a largo plazo del Grupo, y coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva. La creación de un ambiente laboral saludable, basado en la colaboración y el trabajo en equipo, donde todo el personal se sienta valorado, apoyado y motivado es un objetivo primordial en aras de la consecución por parte del grupo de integrar la Responsabilidad Social Corporativa.

En el Grupo Abante se fomenta la igualdad entre todos los empleados, dando mucha importancia a la formación a la que tienen acceso todos los empleados, desde el plan de bienvenida, en el que se da a conocer los valores, la cultura, la organización, el modelo de negocio, hasta la formación continuada, donde se imparten cursos sobre aspectos técnicos, de automotivación, de influencia, expresarse en público, cursos temáticos relacionas con la inversión de impacto, las implicaciones del cambio climático en el futuro de las inversiones, la igualdad, la prevención de riesgos laborales, y la ciberseguridad. Con ello, se aspira a que los empleados del Grupo Abante estén al día de las principales tendencias en materia de sostenibilidad.

En el Grupo Abante se establecen relaciones de largo plazo, buscando ofrecer las mejores oportunidades, garantizando la igualdad de género, y facilitando el acceso a la carrera profesional.

Desde este marco de entendimiento se ha configurado la política retributiva en todas sus acepciones: retribución fija, retribución variable, planes de carrera, retribución flexible, formación etc.

La retribución consiste en un pago dinerario y otro no dinerario. La retribución dineraria incluye un elemento fijo y otro variable. La retribución fija se liga al nivel de responsabilidad del puesto, así como a principios de equidad interna y competitividad externa. El componente variable está vinculado al grado de consecución de los objetivos personales establecidos de acuerdo con su perfil profesional, y a los resultados del Grupo.

La retribución en especie se compone de un seguro médico y gimnasio subvencionado.

Dado el tamaño del Grupo y atendiendo al principio de proporcionalidad, es el Comité de Dirección del Grupo el encargado de elaborar las políticas de retribución y el Consejo de Administración de la matriz del Grupo el encargado de aprobar dichas políticas.

Por consiguiente, corresponde al Comité de Dirección velar por la observancia de la política retributiva establecida en el seno del Consejo de Administración, y sugerir al

Consejo las medidas que estime más convenientes para su mantenimiento, corrección o mejora y, en particular, para ajustar dicha política a los principios de moderación y proporción relativo a los rendimientos del Grupo.

En este sentido, el Comité de Dirección ha designado para la verificación de las políticas retributivas a la Directora General del Grupo, que será la persona encargada de asesorar y verificar que el diseño de las políticas y prácticas de remuneración cumplen con las directrices emitidas por ESMA y adoptadas por la CNMV.

Así mismo, se ha establecido el criterio de no retribuir el desempeño del cargo como miembro del Consejo de Administración, a excepción de los consejeros independientes que por su labor percibirán el importe que cada año se apruebe en la Junta General de Accionistas.

La regla anterior es compatible con la percepción de los honorarios o sueldos que puedan corresponder a los miembros del Consejo que presten funciones ejecutivas en el terreno laboral o profesional, distintas de las de supervisión, deliberación y adopción de acuerdos propias de su condición de Consejeros.

El Grupo ha establecido igualmente unos criterios específicamente aplicables al conjunto de personas que realizar actividades profesionales que inciden o pueden incidir en el perfil de riesgo de la entidad o ejercen funciones de control. Dichos criterios son coincidentes con los aplicados a Consejeros y personal de Alta Dirección.

Finalmente, con carácter anual, el Consejo de Administración evalúa las políticas y prácticas en materia de remuneración y revisa que la retribución de los Consejeros Ejecutivos, de los miembros de la Alta Dirección y de aquellos que puedan incidir en el perfil de riesgo de la entidad se ajusta a los principios en materia de remuneración establecidos por el Grupo. A tal efecto, revisa (i) que la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos y de los miembros de la Alta Dirección sea adecuada a la cualificación de los servicios prestados y a las responsabilidades asumidas; (ii) que la retribución variable esté modulada por los principios de moderación, desempeño profesional y relación con los rendimientos del Grupo; y que la combinación de ambas se alinea con el riesgo asumido por el Grupo.

5 POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN: PRINCIPIOS GENERALES

La política de retribución aplicable al conjunto de personas que realizan actividades profesionales que inciden o pueden incidir en el perfil de riesgo de la entidad o que ejercen funciones de control se fundamenta y resume en los siguientes principios:

- No retribución de los Consejeros en su condición de tal: la política no retribuye a los Consejeros en su condición de tal, a excepción de los Consejeros Independientes,

sino por el desempeño de otras funciones y servicios que se presten a la entidad, que desarrollan los Consejeros que tienen la consideración de ejecutivos.

- Horizonte temporal: Coherencia con la estrategia de negocio, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo.
- Prudencia y competitividad externa: Aplicación de los principios de prudencia y correlación con los resultados del Grupo en la fijación de las retribuciones fijas al personal que tiene en cuenta los criterios habituales de mercado y, en particular, los que se aplican dentro del sector financiero.
- Equilibrio entre remuneración fija y variable: El sistema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de modo que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- Flexibilidad de la remuneración variable: Los componentes variables de la remuneración tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir la remuneración variable, de acuerdo con la normativa aplicable y con los criterios específicos que, en su caso, establezca la Comisión Nacional del Mercado de Valores.
- Vinculación de la retribución variable con los resultados a nivel individual, área de negocio y del conjunto del Grupo: En relación a la retribución variable, se tienen en cuenta los criterios y cautelas técnicas precisas para asegurar que guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios a nivel individual, del área de negocio y del conjunto del Grupo en la consecución de objetivos previamente establecidos, medibles y alineados con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.
- Independencia de las funciones de control: la percepción de su retribución está vinculada a la evaluación del desempeño del profesional y es independiente de las unidades de negocio que supervisan. La única vinculación entre la retribución a percibir y los resultados de las unidades de negocio supervisadas deriva de la necesaria generación de unos beneficios suficientes para el posible devengo de la misma.
- Posibilidad de establecer sistemas de retribución variable a medio y largo plazo para su abono de forma gradual a lo largo de varios años, para una adecuada creación de valor a largo plazo y adaptados al horizonte temporal del riesgo.
- Alineación con la estrategia de riesgos de Grupo Abante.

En el Grupo Abante se considera la gestión de riesgos como otro de los pilares fundamentales para conseguir hacer de la firma una organización responsable. Por esta razón, contamos con una Unidad de Control Interno, en la que se encuentra adscrito el Control de Riesgos y el Cumplimiento Normativo. Ambas estructuras garantizan la ausencia de conflictos de interés, en base a su total independencia de las áreas de negocio y de gestión de activos. Esta unidad dispone de un equipo especializado, medios técnicos y proveedores externos de primer nivel que aseguran, junto a las políticas y procedimientos existentes, el estricto cumplimiento de la regulación vigente en materia de riesgos. Asimismo, la función de riesgos se extiende a la supervisión de magnitudes relacionadas con la solvencia y el equilibrio patrimonial de las sociedades del grupo.

Esta vocación de control integral se expresa en un mapa global de riesgos y un plan de continuidad de negocio para todas las actividades del grupo, que permiten identificar los riesgos críticos, establecer medidas de prevención y definir los planes de contingencia necesarios para su mitigación en caso de materializarse. Por otra parte, la existencia de una cultura de riesgos dentro de la organización es un pilar fundamental para prevenir contingencias futuras.

La protección de la información y la ciberseguridad es una prioridad estratégica en el Grupo Abante. Hoy en día, en la era digital, los ciberataques suponen un factor de alto riesgo, y por ello garantizamos en todo momento que los datos se transmiten por los canales adecuados, fiables y seguros, preservando la integridad y confidencialidad. Adicionalmente, realizamos de forma permanente formaciones online y campañas de concienciación a los empleados con el objetivo de que contribuyan a evitar, mitigar y gestionar incidentes cibernéticos que pongan en riesgo nuestros sistemas y a nuestros clientes.

Finalmente, además de los esfuerzos internos realizados, el Grupo Abante trabaja con proveedores externos que ayudan a validar la solidez de los sistemas y a dar respuesta inmediata a potenciales ciberataques. Durante la vida del Grupo Abante no se ha recibido ninguna sanción en materia de protección de datos y se ha podido frenar a tiempo amenazas relacionadas con la seguridad en las redes.

En esta cultura de identificación, medición, evaluación, gestión, control y monitorización de los riesgos, el Grupo Abante contempla en sus procesos los riesgos financieros y de sostenibilidad. Para ello, Abante dispone de un correo de denuncias externalizado, de tal manera que cualquier empleado puede denunciar de manera anónima, si así lo prefiere, las conductas que se encuentren fuera del código ético de Abante ya sean realizadas por otro empleado o por cualquier directivo.

En ningún caso, el Grupo Abante recompensa al empleado por asumir riesgos superiores a los niveles de tolerancia permitidos.

La combinación de todos estos principios supone disponer de un sistema retributivo equilibrado, coherente con la estrategia del Grupo, con sus valores y con la sostenibilidad, así como con los intereses de sus accionistas.

5.1 Colectivo Afectado

El Colectivo Afectado es definido por el artículo 189.bis de la LMV como los altos directivos, a los empleados que asumen riesgos para la empresa de servicios y actividades de inversión, a los que ejercen funciones de control, así como a todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que los anteriores, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad.

A fin de establecer qué empleados o grupos de empleados forman parte del Colectivo Afectado del Grupo Abante se han considerado los criterios cualitativos y cuantitativos del Reglamento del Colectivo Identificado que son aplicables a las empresas de servicios de inversión. Al aplicar criterios cuantitativos basados en la remuneración de los miembros del personal, se tendrá en cuenta la remuneración variable concedida al personal para el ejercicio anterior.

Asimismo, se ha establecido un Colectivo Afectado específico para la SGIIC al amparo de los criterios establecidos en las Directrices ESMA.

El Comité de Dirección revisará anualmente el Colectivo Afectado para tener el dato actualizado.

5.2 Retribución Fija

Se establece tomando en consideración el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del empleado en el Grupo, fijándose una referencia salarial para cada función que refleja su valor dentro de la Organización.

En la retribución total del empleado el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de ésta, permitiendo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables.

En su fijación, se tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de las funciones que ejercitan, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales instituciones financieras y que constituirá una parte relevante de la compensación total.

5.3 Retribución variable

La retribución variable tiene por objeto primar la creación de valor del Grupo y recompensar la aportación individual de las personas, los equipos y la agregación de todos ellos.

La retribución variable se basa en el establecimiento de unos objetivos de creación de valor cuyo cumplimiento determina la retribución variable a repartir entre sus integrantes, que se distribuye entre ellos en base al rendimiento individual, teniendo en cuenta los resultados del Grupo, los ajustes necesarios en función del riesgo financiero y de sostenibilidad, así como el coste de capital, distinguiéndose entre las distintas categorías de empleados:

- 1) En el caso de los Consejeros ejecutivos y miembros de la Alta Dirección, la retribución variable está vinculada a los resultados del Grupo, cuya cuantía está supeditada a la consecución de unos objetivos concretos, cuantificables y directamente alineados con los intereses de los accionistas en la medida en que contribuyen a la generación de valor para el Grupo.
- 2) En los empleados que puedan incidir en el perfil de riesgo de la entidad la retribución variable está vinculada igualmente a los resultados del Grupo, pero su importe de referencia es inferior al grupo de Consejeros y Alta Dirección.
- 3) En el caso de gestores cuya retribución variable esté ligada a la evolución del fondo, se han integrado mecanismos de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros para medir los resultados de dichas IIC y que son los siguientes: (i) a efectos del cálculo de la remuneración no se tendrán en cuenta los importes que, en su caso, se correspondan con la comisión devengada respecto de inversiones que superen los límites establecidos en el folleto, y (ii) se ponderará la rentabilidad obtenida por el fondo por la volatilidad incurrida para generarla en relación al comportamiento de las dos variables en los índices de referencia que se ajusten a cada política de inversión.

Asimismo, se han establecido principios de valoración cualitativa y cuantitativa en la remuneración correspondiente a dichos gestores. Dichos principios tienen en cuenta la alineación a los intereses de los inversores y las normas de conducta en el mercado de valores, de tal forma que no se incentive la asunción de riesgos incompatible con el perfil de riesgo de la/s IIC que gestionan o asesoran. En este sentido, el 40% de la retribución variable dependerá de criterios subjetivos y de los resultados del Grupo.

- 4) En el resto de empleados la retribución variable está vinculada a objetivos relacionados con sus funciones y/o cualitativos.

Debe existir simetría entre la remuneración y el resultado de los riesgos. El pago de incentivos a los empleados deberá vincularse a la contribución del individuo a la obtención de dichos resultados, debiendo de reducirse la retribución variable en caso de resultados insatisfactorios.

Cuando los sistemas de remuneración estén constituidos por componentes tanto de tipo fijo como de tipo variable, dichos componentes deberán mantener cierto equilibrio para que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada del total de la remuneración y así evitar que los empleados sean extremadamente dependientes del componente variable.

Cuando la remuneración esté relacionada con el desempeño, deberá basarse en una combinación del desempeño individual, de la unidad de negocio y del resultado global de la empresa. Al evaluar el desempeño individual deberán considerarse no solo los resultados financieros, sino otros factores como los riesgos presentes y futuros, el perfil de riesgo y el coste de capital y, en su caso, el riesgo de sostenibilidad. La medición del desempeño como base para la constitución de bonus deberá incluir ajustes en función del riesgo y el coste de capital.

El Comité de Dirección tiene las más amplias facultades para (i) interpretar los principios de la política retributiva del Grupo, (ii) determinar el grado de cumplimiento de los objetivos de la remuneración variable, (iii) así como para modular los criterios de asignación total o parcial de las retribuciones variables a los criterios establecidos en dicha política. En este mismo sentido, tiene autoridad para determinar el grado de cumplimiento de los indicadores fijados para el pago de la retribución variable y, en su caso, de la minoración de la misma e incluso desestimarla.