

POLÍTICA Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN

30. 04. 2026

INDICE

1. OBJETO	3
2. ALCANCE	4
3. RESPONSABILIDADES GENERALES	4
3.1. Consejo de Administración	4
3.2. Director General	4
3.3. Unidad de cumplimiento normativo	5
4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA	5
5. SISTEMA RETRIBUTIVO	6
6. EVALUACIÓN	7
7. REFERENCIA DE LA NORMATIVA APLICADA	7

POLÍTICA Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN

1. OBJETO

La Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión (en adelante, “LMV”) establece que las empresas de servicios de inversión (en adelante, “ESIS”), entre otros:

- deberán contar con una política de remuneraciones que atienda a la gestión del riesgo de la Sociedad y a la gestión de los posibles conflictos de interés.
- la política de remuneraciones será coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva.
- reglamentariamente se establecerán los principios que debe cumplir dicha política.

Por su parte, el Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás Sociedades que prestan servicios de inversión, en el que se desarrollan, entre otros, los requisitos en materia de remuneraciones de las ESIS, resulta de aplicación a las ESIS que no tienen la consideración de empresas pequeñas y no interconectadas según la normativa de solvencia aplicable.

Con el fin de cumplir con la normativa vigente, GESEM ASESORAMIENTO FINANCIERO AV, S.A. (en adelante “la Sociedad”) fija en esta política:

- la alineación de sus objetivos económicos con un horizonte temporal a largo plazo de actuación.
- el sistema de retribución variable que, en su caso, complementa la retribución fija del personal de la Sociedad.
- las diferentes categorías de empleados a las que aplica esta política. y establecer el modo de percibir las retribuciones según las funciones que desempeñan y las responsabilidades que asumen.

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

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a los procedimientos descritos.
- Cuando tengan lugar cambios internos en la Sociedad que afecten a los procedimientos descritos.
- Cuando, a propuesta de las unidades de control interno, el Consejo de Administración apruebe la inclusión de nuevos controles o modifique los existentes.
- A propuesta de los directores de los diferentes departamentos de la Sociedad, de auditores, tanto internos como externos, y de inspectores de órganos reguladores.

2. ALCANCE

Esta política aplica a las siguientes categorías de personas que prestan servicios en la Sociedad:

- a) Los miembros de la alta dirección.
- b) Los empleados que asumen riesgos.
- c) Los empleados que ejercen funciones de control.
- d) Las personas que tienen una remuneración total al menos igual a la remuneración más baja percibida por cualquiera de las personas de las categorías a) y b) anteriores.
- e) A todas las personas pertinentes que incidan, directa o indirectamente, en los servicios de inversión y auxiliares prestados por la Sociedad, en la medida en que la remuneración de dichas personas e incentivos similares puedan generar un conflicto de intereses que les incite a actuar en contra de los intereses de cualquier cliente.

3. RESPONSABILIDADES GENERALES

3.1. Consejo de Administración

El Consejo de Administración de La Sociedad es el órgano competente para aprobar y verificar el cumplimiento de la Política de Remuneración de la Sociedad. La Dirección General de la Sociedad será la responsable de la aplicación de las políticas y prácticas de remuneración, y deberá prevenir y abordar cualquier riesgo relevante que generen.

Además, el Consejo de Administración de La Sociedad deberá:

- A propuesta del Director General:
 - Analizar y aprobar, en su caso, las condiciones económicas de los nuevos profesionales que se incorporen a la Sociedad.
 - Anualmente, analizar y aprobar, en su caso, modificaciones en las condiciones económicas de los empleados.
 - Aprobar modificaciones de la política retributiva.
- Velar por la observancia de la política del sistema retributivo.

3.2. Director General

El Director General de la Sociedad realiza las siguientes funciones:

- Evaluar las necesidades de personal en la Sociedad.
- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en la Sociedad, con el objeto de definir las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada puesto de trabajo.

- Evaluar anualmente a los distintos empleados de la Sociedad.
- Proponer al Consejo de Administración las condiciones económicas de los nuevos profesionales que se incorporen a La Sociedad y las modificaciones en las condiciones económicas de los empleados.
- Elevar al Consejo de Administración propuestas de modificaciones en la política retributiva.
- Informar al personal de la Sociedad de los criterios que se utilizarán para determinar el importe de su remuneración, así como de los pasos y los plazos en las revisiones de su desempeño dejando el correspondiente registro de estos.

3.3. Unidad de cumplimiento normativo

La Unidad de cumplimiento normativo es responsable de supervisar que cualquier criterio establecido para fijar las retribuciones con los empleados no impliquen la generación de posibles conflictos de interés que puedan poner en peligro la obligación de los empleados de actuar en el mejor interés de sus clientes, de forma que se evite la asunción de riesgos que sean inconsistentes el perfil de riesgo de la Sociedad.

Anualmente revisará la evaluación de la política remunerativa realizada por la Sociedad para verificar que se cumplen las políticas y procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de administración en su función supervisora. Esta revisión debe incluir la evaluación de la calidad del servicio prestado al cliente (nivel de incidencias en la cumplimentación de órdenes, seguimiento de las desviaciones con respecto a los modelos, análisis periódico de documentación, etc.).

4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA

Los principios en los que se basa la política retributiva de la Sociedad son los siguientes:

- **Proporcionalidad.** La Sociedad cuenta con una política de remuneración que es adecuada al carácter, escala y complejidad de sus actividades, y compatible con los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.
- **Prudencia.** La política de remuneración de La Sociedad es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y no ofrece a sus empleados incentivos que puedan ser incompatibles con el riesgo tolerado por la Sociedad.
- **Cualidad.** Para valorar la retribución de las distintas categorías de empleados, la Sociedad tiene en cuenta los conocimientos, la experiencia, la capacidad, las responsabilidades y la contribución a la Sociedad por parte de cada empleado. La retribución estará ligada al desempeño individual de cada empleado y a la consecución de los objetivos la Sociedad, y no ofrecerá incentivos capaces de incitar

a los empleados a favorecer sus propios intereses o los de la Sociedad, en detrimento de sus clientes.

- **Precaución.** La Sociedad adoptará y mantendrá medidas que permitan identificar eficazmente aquellos casos en que los empleados dejen de actuar en beneficio de los intereses del cliente y emprender acciones correctoras al respecto.
- **Supervisión.** La Dirección General, en su función supervisora de la Agencia de Valores, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- **Transparencia.** Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

5. SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo de La Sociedad se estructura de la siguiente manera:

- Retribución fija, ligada fundamentalmente a la experiencia profesional, conocimiento del negocio, compromiso, nivel de responsabilidad y habilidades personales.
- Retribución variable, ligada a la consecución de objetivos individuales, combinará tanto criterios cuantitativos como cualitativos:
 - Criterios cuantitativos – ligados al desarrollo comercial de la Sociedad y crecimiento de la clientela.
 - Criterios cualitativos – ligados al respeto por las normas, políticas y procedimientos de control interno de la Sociedad, tales como i. el cumplimiento de las normas de conducta del mercado de valores y el RIC de la Sociedad, ii. la ausencia de quejas y/o reclamaciones de clientes, iii. el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y de los procedimientos internos implantados a tal fin por la Sociedad y, iv. el cumplimiento de los requerimientos de información y/o documentación adicional recibidos por la Sociedad.

La obtención del cien por cien de la retribución variable dependerá del grado de cumplimiento tanto de los criterios cuantitativos como cualitativos.

No existe compromiso por parte de la Sociedad de garantizar las remuneraciones variables salvo en casos concretos de contratación de personal nuevo.

El sistema retributivo de La Sociedad se diferencia por categorías de empleados, siendo el detallado a continuación:

- Miembros del Consejo de Administración.

La Sociedad ha determinado que el cargo de Consejero no será retribuido, salvo que se realicen funciones ejecutivas en la Sociedad.

- Empleados.

Los empleados de la Sociedad perciben una remuneración fija establecida de común acuerdo entre el Empleado y la Sociedad en el momento de su contratación y será revisable con periodicidad anual.

Pueden percibir una remuneración variable en función de:

- Resultados a nivel de la Sociedad.
- Resultados a nivel del Área de Negocio de la que forma parte.
- Objetivos cualitativos a nivel individual.

6. EVALUACIÓN

La Sociedad realiza cada año la evaluación de sus empleados con relación al desempeño de sus funciones dentro de la Sociedad.

La evaluación se realizará atendiendo entre otros criterios, a la valía del empleado, el trabajo desarrollado, sus responsabilidades, el propósito de motivar o fidelizar al mismo, así como a la estructura y a la actividad desarrollada por la Sociedad.

El resultado de esta evaluación, en su caso, será tenido en cuenta a la hora de determinar los incrementos salariales para el año siguiente.

La evaluación será realizada por la Dirección General o, en su caso, por los responsables de cada departamento.

Los resultados de las evaluaciones serán elevados al Consejo de Administración para su conocimiento y adopción de las medidas que estime oportunas, en su caso.

7. REFERENCIA DE LA NORMATIVA APLICADA

- Ley 6/2023 de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás Sociedades que prestan servicios de inversión.
- Reglamento (UE) 2019/2033 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 relativo a los requisitos prudenciales de las empresas de servicios de inversión (IFR).
- Directiva (UE) 2019/2034 del Parl. Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión (IFD).
- Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las Sociedades de crédito y a la supervisión prudencial de las Sociedades 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.

- Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, que complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la Sociedad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el art. 92.3, de dicha Directiva.
- 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 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Directrices EBA/GL/2021/13 de políticas remuneración adecuadas a Directiva (UE) 2019/2034 de 22 de noviembre de 2021.
- Directrices ESMA 35/43/3565 relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II de 4 de abril de 2023.