

POLÍTICA RETRIBUTIVA GLOBAL DEL GRUPO DEGROOF PETERCAM SPAIN

## ÍNDICE

1. Introducción
  - 1.1 Campo de aplicación
  - 1.2 Contexto Regulatorio
  - 1.3 Objetivo de la Política
  - 1.4 Presentación y gestión del riesgo en la Entidad
2. Aspectos generales de la Política Retributiva
  - 2.1 Órganos de la Entidad intervinientes
  - 2.2 Tipos de retribución
    - 2.2.1 Retribución Fija
    - 2.2.2 Retribución según Convenio
    - 2.2.3 Retribución Variable
    - 2.2.4 Otras retribuciones
3. Revisión de la Política y aplicación de la misma
4. Tipos de contrato laboral y otras relaciones de negocio

Anexo 1\_ Glosario de términos

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye la Política Retributiva Global del Grupo Degroof Petercam Spain.

### 1.1 Campo de aplicación

Los principios de la Política Retributiva Global del Grupo Degroof Petercam Spain son de aplicación a todos los empleados de las entidades que conforman el grupo en España, conteniendo algunos aspectos especiales para el colectivo identificado (Identified Staff). (Ver Anexo 1)

Este colectivo puede variar en función de la sociedad.

También será de aplicación a aquellas relaciones de negocio que siendo diferentes de los contratos relacionados en el punto 4, queden recogidas en este documento.

### 1.2 Contexto Regulatorio

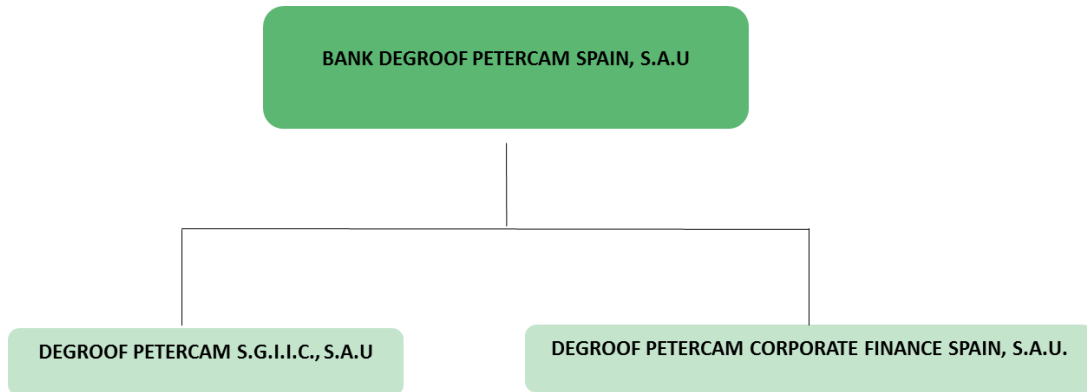
La Política Retributiva Global del Grupo Degroof Petercam Spain está establecida en aplicación y conforme a las exigencias de las reglamentaciones relativas a retribuciones de las entidades de crédito y sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva, siendo particularmente:

- *Directiva 2010/76/UE de 24 noviembre 2010*
- *Directiva CRD III traspuesta por:  
la Ley 2/2011 de 4 marzo  
la Ley 6/2011 de 11 de abril  
Real decreto 771/2011 d 3 de junio  
Real decreto 216/2008 de 15 de febrero*
- *La Directriz ESMA 2013/606 de 3 de junio de 2013 sobre Políticas y Prácticas de Remuneración en el ámbito de la directiva MIFID.*
- *Reglamento Nº 527/ 2014 de la COMISIÓN EUROPEA de 12 de marzo de 2014.*
- *Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.*
- *Ley 35/2003 de instituciones de inversión colectiva de 13 de noviembre de 2014.*

### 1.3 Objetivo de la Política

El objetivo de la Política Retributiva Global del Grupo Degroof Petercam Spain es, que las retribuciones constituyan un reconocimiento real a las competencias y el buen desempeño del personal, considerando la retribución como un elemento generador de valor, a través del cual ser capaces de atraer y retener a los mejores profesionales del sector.

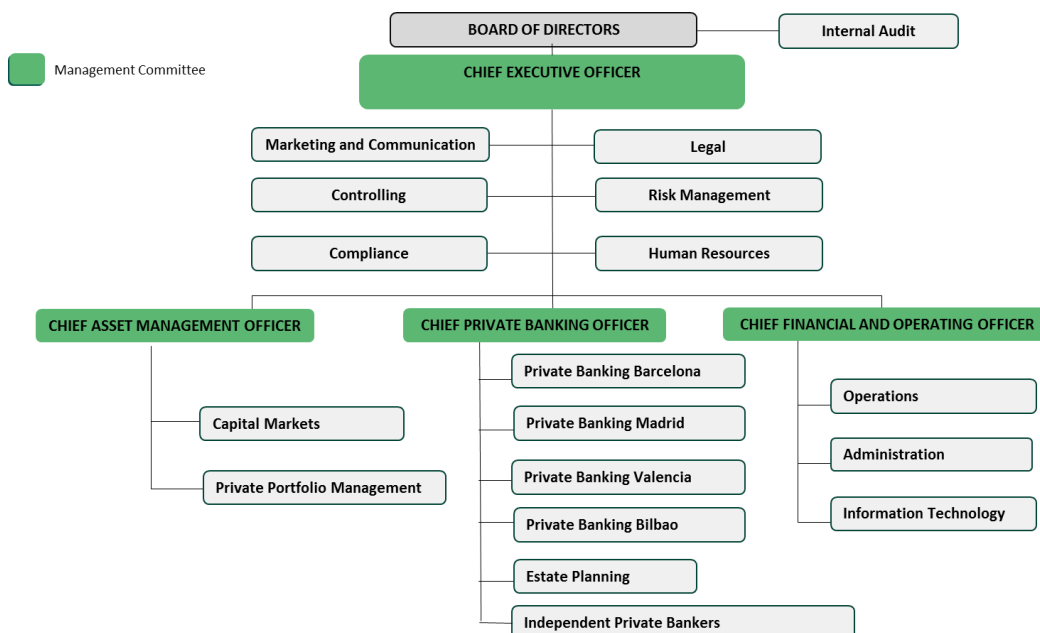
Se establece un sistema retributivo que permita individualizar y diferenciar la retribución en función de la aportación a la entidad de cada empleado. Se promueve una gestión adecuada y eficaz para asumir riesgos que no rebasen el nivel tolerado por la entidad, incluyendo medidas que eviten conflictos de interés que puedan favorecer a los propios empleados en detrimento de los intereses de los clientes.



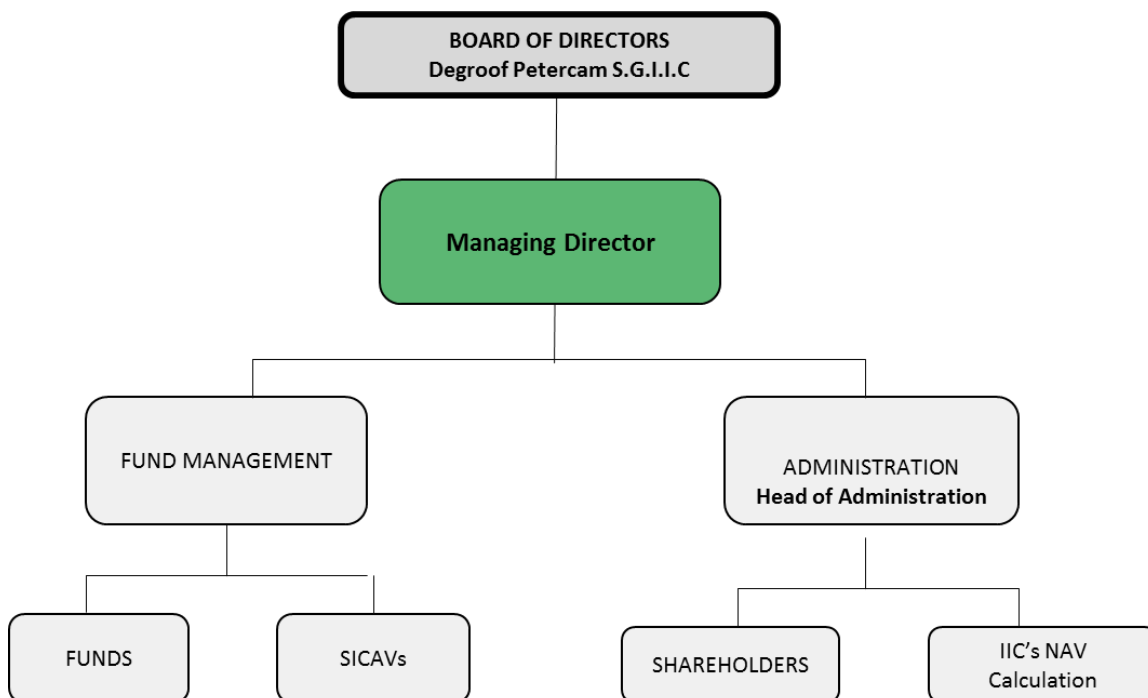
#### 1.4 Presentación y gestión del riesgo en las Entidades del Grupo

**Bank Degroof Petercam Spain, S.A.U.** es una entidad de crédito constituida el 30 de julio de 1990 en Barcelona bajo la denominación Privat Bank, S.A. Por resolución del 6 de noviembre de 1990 de la Secretaría General del Banco de España, la Entidad quedó inscrita en el Registro de Bancos y Banqueros con el número 0200 de codificación. La entidad ha modificado su denominación social a la actual, según consta en escritura de fecha 13 de enero de 2016 otorgada ante el Notario de Barcelona, D. Gerardo Conesa Martínez, bajo el nº 36 de su Protocolo.

La totalidad de su capital está suscrito por Banque Degroof Petercam, entidad con domicilio en Bruselas (Bélgica), Rue de l'Industrie, 44.



**Degroof Petercam, S.G.I.I.C, S.A.U.** está participada al 100% por la sociedad Bank Degroof Petercam Spain, S.A.U.



La cultura general que aplica el grupo en relación a los riesgos es la de adoptar la máxima prudencia en su asunción.

Ambas son entidades especializadas en la gestión de patrimonios, por lo que la aplicación de una correcta Política de Retribución es fundamental para garantizar un mejor desarrollo de la actividad principal y minimizar el riesgo reputacional entre otros.

**Degroof Petercam Corporate Finance Spain, S.A.U.** está participada el 100% por la Sociedad Bank Degroof Petercam Spain, S.A.U.

Entidad dedicada a actividades de Corporate Finance, igual que en el resto de sociedades del grupo, la cultura general que aplica en relación a los riesgos es la de adoptar la máxima prudencia en su asunción.

## 2. ASPECTOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

### 2.1 Órganos de la entidad intervinientes en la política de Retributiva

Los órganos que interviene en la Política Retributiva y sus funciones son los siguientes:

Responsable de Recursos Humanos: Unidad cuya responsabilidad se establece a nivel de grupo y cuya función es la elaboración y diseño de la Política Retributiva. Es quién, bajo la supervisión del Consejo de Administración pone en ejecución la Política Retributiva del grupo según sea la entidad. Vela por la coherencia general y por la conformidad de las retribuciones con la Política establecida.

Responsable de Cumplimiento Normativo: Unidad cuya responsabilidad se establece a nivel de grupo. Asesora y vela por el cumplimiento normativo tanto en el momento del diseño de la Política como en el control interno de los potenciales riesgos que puedan derivarse de la aplicación de la misma y de los objetivos comerciales.

Comité de Dirección: Solo aplica a Bank Degroof Petercam Spain SAU, entidad de crédito, analiza y aprueba si aplica, las retribuciones propuestas por los directores generales del resto de empleados, a excepción de los miembros del Consejo de Administración.

Comité de Nombramientos: El Grupo Degroof Petercam Spain está compuesto por entidades, en las que, debido a su tamaño y organización, el Comité de Nombramientos cubre a la vez las funciones del Comité de Remuneraciones. La función de este comité es, entre otras, la de proponer las retribuciones para los miembros de los Consejos de Administración de las distintas entidades y supervisar la retribución de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento. Es un Comité establecido a nivel de grupo.

Consejo de Administración: La función de cada uno de los Consejos de Administración de las entidades pertenecientes al grupo es la aprobación y supervisión de la aplicación de la Política Retributiva Global, acorde con los principios generales.

La aprobación, si aplica, a propuesta del Comité de Nombramientos, de la retribución de cada uno de los miembros de los respectivos Consejos de Administración, se someterán a la aprobación de la junta de accionistas, asamblea general u órgano equivalente, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

### 2.2 Tipos de Retribución

Este documento recoge todos los tipos posibles de retribución de las entidades del Grupo, ya sea retribución fija, de convenio o variable.

Las siguientes tipologías de retribución se aplican adecuándose a la segmentación de los empleados definida por cada entidad.

Estas tipologías están conformes con la estrategia económica de cada entidad, los objetivos, valores y el nivel de riesgo tolerado.

El Grupo Degroof Petercam Spain sostiene los intereses a largo plazo de sus empleados, así como los de sus clientes, gestionando de una manera sana y efectiva los posibles conflictos de interés, evitando:

- la generación de incentivos que puedan alentar a quienes los perciben,
- asumir un riesgo mayor al tolerado por la propia entidad,
- favorecer sus propios intereses en detrimento de los intereses de los clientes.

Estos principios respetan la reglamentación nacional e internacional y están referenciados a la Política del grupo Banque Degroof Petercam en materia de Retribuciones.

### 2.2.1 RETRIBUCIÓN FIJA

Es la retribución que la entidad garantiza contractualmente al empleado. El mínimo de esta retribución viene marcado por el Convenio vigente de cada entidad del Grupo, en función del nivel asignado a cada profesional.

Esta retribución refleja la experiencia profesional de cada miembro de la plantilla y la responsabilidad que éste desempeña en la organización según lo estipulado en sus funciones.

#### Tipos de retribución fija:

- a) **Salario:** Es la parte fija de la retribución total del empleado que viene marcada según el Convenio vigente de aplicación a cada sociedad del grupo, está formada por el salario base y los complementos salariales.

Durante la vigencia del presente Convenio, esta parte de la retribución total del empleado estará integrada por los siguientes conceptos, siempre en función de la situación personal y profesional de cada empleado por:

1. Salario base de Nivel
2. Aumentos por antigüedad
3. Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.
4. Participación en beneficios.
5. Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.

Aplica: a todos los empleados.

- b) **Compromisos contractuales y/o retribuciones en especie:** Retribución complementaria al salario o ventajas adicionales, asignadas de manera discrecional por parte de la entidad.

- **Seguros de Vida Directivos:** Seguro adicional al seguro de vida establecido por convenio.

Aplica: Alta dirección, Mando Intermedio y Persona Relevante.

- **Seguro de Salud Directivos:** Seguro para los empleados, cónyuge e hijos.  
Aplica: Alta dirección, Mando Intermedio y Persona Relevante.
- **Vehículos:** Incluye la compra o uso del coche y otras ventajas asociadas al mismo.  
Aplica: Alta dirección, Mando Intermedio y Persona Relevante.
- **Stock options:** Retribución aprobada por el Consejo de Administración.  
Aplica: Alta dirección y cualquier otra persona que se considere oportuno por parte de la entidad.

### 2.2.2 RETRIBUCIÓN SEGÚN CONVENIO

La retribución complementaria al resto de retribuciones, distinta al salario, se regulará según el convenio que resulte de aplicación a cada una de las entidades del grupo.

Según el convenio de Banca, el tipo de retribución complementaria sería la siguiente:

- a) **Seguro de Vida:** Cubre la orfandad, viudedad e incapacidad permanente del empleado, las primas pagadas a la aseguradora por cada empleado, dependen de la edad, estado civil y número de hijos del empleado.
- b) **Aportaciones a planes de pensiones o a un sistema de previsión social de aportación definida.** A partir de los dos años de antigüedad del empleado en la entidad, aportación mínima anual fijada por convenio.

### 2.2.3 RETRIBUCIÓN VARIABLE

Es una parte de la retribución total del empleado, beneficios, no obligatorios por parte de entidad, asignados en función del grado de cumplimiento del empleado.

El importe de esta retribución se basará en la valoración de este grado de cumplimiento, mediante una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de cada una de las entidades.

Cada Entidad tiene la potestad, de forma independiente al resto, de no pagar retribución variable en función del resultado de la valoración del empleado, así como, a condicionar la misma a la existencia de un margen suficiente para cubrir dicho pago, tal y como establece la norma.

En el caso de los empleados dentro del Colectivo Identificado (Identified Staff) (Ver Anexo 1), se tendrán además en consideración los siguientes aspectos:

- La valoración de resultados del empleado podrá darse en un marco plurianual, garantizando que la evaluación prevea los resultados a largo plazo, escalando el pago a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico de la entidad y sus riesgos empresariales.



- La retribución variable garantizada será de carácter excepcional, sólo se considerará cuando se contrate personal nuevo y se limitará al primer año de empleo.

- La retribución variable, no será nunca superior a lo que establece la legislación local vigente.
- Se podrá diferir el pago de una parte de la retribución variable, aplicándose la modalidad que corresponda en función de la cuantía de la misma:
  - a) Al menos el 40% de la misma, durante un periodo no inferior a entre 3 y 5 años.
  - b) Al menos el 60% de la misma, con una duración que será proporcional a la cuantía de la retribución variable.

Adaptándose en ambos casos, a la naturaleza de los negocios, a sus riesgos y a las actividades del empleado correspondiente.

De forma discrecional las entidades del Grupo Degroof Petercam Spain podrán aplicar estos mismos aspectos a los empleados considerados dentro del segmento de Persona Relevante.

#### Tipos de retribución variable:

**Bonus/Incentivo/Gratificación Voluntaria:** Retribución vinculada a la consecución de unos objetivos, importe propuesto por el Comité de Nombramientos al Consejo de Administración, en cualquiera de sus variantes.

Aplica: a todos los empleados del Grupo Degroof Petercam Spain.

#### **2.2.4 OTRAS RETRIBUCIONES**

- **Retribución de los Consejeros no ejecutivos:** Los Consejeros no ejecutivos de cada una de las Entidades, podrán recibir una retribución por sus funciones como miembros del Órgano de Administración, en concepto de dietas por asistencia a los Consejos. Estos importes serán propuestos por el comité de Nombramientos y aprobados por el Consejo de Administración de la entidad correspondiente.

### **3. REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA**

La Política de retribución, será regularmente y por lo menos una vez al año, revisada y evaluada para asegurar la eficacia de los sistemas, la correcta aplicación de la misma, así como el cumplimiento de los principios y la reglamentación aplicable vigente. Esta política será aplicable a partir de la fecha de aprobación en el Consejo de Administración de la sociedad que corresponda.

#### 4. TIPOS DE CONTRATO LABORAL Y OTRAS RELACIONES DE NEGOCIO

- 4.1 **Alta dirección:** Contratos de aplicación al personal de alta dirección, ejercen sus funciones con plena autonomía y responsabilidad, adecuándose la retribución en función de la segmentación de empleados definida por la entidad. *(Ver punto 2)*
- 4.2 **Estándar:** Contratos de aplicación a los Mandos Intermedios, Personas Relevantes, y Empleados sin cargo, su retribución se adecua en función de la segmentación de empleados definida por la entidad. *(Ver punto 2)*
- 4.3 **Agentes:** Contratos no laborales, la *relación es mercantil*. Serán de aplicación las distintas tipologías de retribución, adecuándose a la segmentación de empleados definida por la entidad. *(Ver punto 2)*

Aprobación de la Política en el Consejo de Privat Bank Degroof, S.A.U. del 29 de junio de 2015

Aprobación de la Política en el Consejo de Privat Bank Patrimonio, S.A.U, SGIIC del 30 de junio de 2015

**COLECTIVO IDENTIFICADO (IDENTIFIED STAFF):** Empleados a quienes, en algunos puntos de la Política Retributiva se aplican condiciones especiales.

El colectivo identificado está formado por:

1. **Alta dirección:** Miembros del Consejo de Administración ejecutivos y miembros del Comité de Dirección.
2. **Funciones de control:** Responsable de Cumplimiento Normativo, Auditoría y Riesgos.
3. **Personal con una retribución igual o superior** a los miembros del Comité de Dirección.

**EMPLEADO:** Toda persona que conste vinculada a la entidad y preste un servicio a la misma con una relación laboral.

**POLITICA RETRIBUTIVA GLOBAL DEL GRUPO DEGROOF PETERCAM SPAIN:** La Política que recoge este documento.

**RETRIBUCIÓN:** Engloba todos los tipos de retribuciones que pueden recibir los empleados.

**RETRIBUCIÓN EN ESPECIE:** Cualquier retribución no económica.

**RETRIBUCIÓN FIJA:** Es la retribución que la entidad garantiza contractualmente al empleado, el mínimo de esta retribución viene marcado por el vigente Convenio, de aplicación a cada una de las sociedades del grupo, en función del nivel asignado a cada profesional.

**RETRIBUCION OBLIGADA POR CONVENIO:** Todo tipo de retribución que el Convenio marque como obligatoria.

**RETRIBUCIÓN VARIABLE:** Retribución complementaria al resto de retribuciones del empleado, son beneficios, no obligatorios por parte de la entidad, asignados en función del grado de cumplimiento del empleado.

**SEGMENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS** (Según criterio de prioridad jerárquico):

La clasificación de los empleados dentro de estas categorías, puede no resultar de aplicación en alguna de las sociedades del grupo.

1. **Alta dirección:** Miembros del Consejo de Administración ejecutivos y miembros del Comité de Dirección.
2. **Mando Intermedio:** Subdirectores Generales, Directores de oficina, Directores/Responsables y Jefes de departamento.
3. **Persona Relevante:** Personas que tienen una responsabilidad directa en el negocio o una relación directa con los clientes.
4. **Empleado sin cargo.**