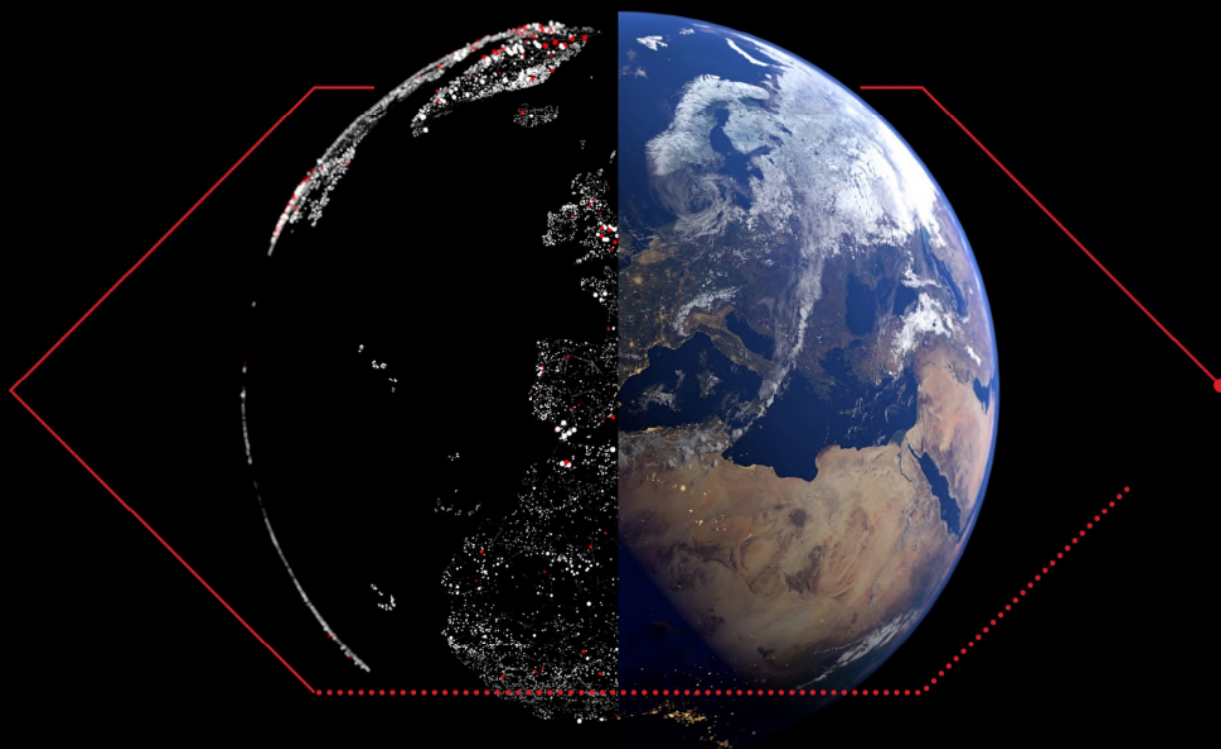


Asset Management

SBC Global Asset Management (France)

Política de remuneración

Fecha: febrero de 2025



HSBC

| Opening up a world of opportunity

Resumen

Preámbulo.....	2
Definiciones	3
Principios generales.....	5
1. Normas de gobernanza aplicables a todos los empleados	8
1.1. El Consejo de administración.	8
1.2. El Comité de remuneración	8
1.2.1. Composición	8
1.2.2. Funciones	9
1.3. Las funciones de Riesgos, Cumplimiento normativo, Control interno, Jurídico y Recursos Humanos	10
1.3.1. Medidas de incentivo a la conformidad: el proceso «Incentivizing Compliance»	10
1.4. La evaluación de la Política de remuneración	12
2. Principios relativos a la composición y al pago de la remuneración de todos los empleados	13
2.1. Principio de una remuneración neutra desde el punto de vista del género	13
2.2. La Política de remuneración tiene en cuenta los riesgos en materia de sostenibilidad	13
2.3. Composición de la remuneración de los empleados	14
2.4. Principios aplicables al componente fijo de la remuneración	14
2.5. Principios aplicables al componente variable de la remuneración	16
2.5.1. Principios generales aplicables a la remuneración variable	16
2.5.2. Determinación del rendimiento individual	18
2.5.3. Principios específicos aplicables a determinadas categorías de empleados	19
3. Principios de remuneración aplicables a todos los empleados	20
4. Principios de remuneración aplicables al Personal identificado	21
4.1. Recordatorio de los requisitos reglamentarios	21
4.2. Normas aplicables en materia de composición y de pago de la remuneración variable del Personal identificado	21
4.2.1. Identificación de los Fondos utilizados para definir el rendimiento aplicable a la remuneración variable diferida del Personal identificado	22
5. Prohibición de recurrir a estrategias individuales de cobertura	23
6. Evaluación anual de la Política de remuneración	24
7. Publicidad de la Política	25
7.1. Publicidad interna	25
7.2. Publicidad externa	25
8. Delegación de gestión	26
ANEXO I: LISTA DE PERSONAS IDENTIFICADAS	27
ANEXO II: INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA POLÍTICA Y LAS PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN	28

Preámbulo

La política de remuneración de HSBC Global Asset Management (France) (en adelante, la «Política de remuneración»), filial de HSBC Continental Europe, se enmarca en la política de remuneración de HSBC Continental Europe y sus órganos de gobierno y, más generalmente, la política de remuneración del Grupo HSBC (en adelante, el «Grupo»), cuyos principios generales están sujetos a las normas establecidas por el regulador británico («FCA»/«PRA») y que se aplican por igual a todas las entidades del Grupo.



Definiciones

«**Personal identificado**»: se refiere a los empleados de HSBC Global Asset Management (France) cuya actividad profesional tiene un impacto en los perfiles de riesgo de las OIC o de los mandatos gestionados, en particular:

- ♦ Los miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de dirección de HSBC Global Asset Management (France).
- ♦ La dirección general
- ♦ Las funciones de control
- ♦ Los miembros del personal responsables de la gestión de inversiones, la administración, el marketing y los recursos humanos
- ♦ Otros tomadores de riesgo, como: los miembros del personal cuyas actividades profesionales —ya sea a título individual o colectivo, como miembros de un grupo (por ejemplo, una unidad o una parte de un departamento)— pueden tener un impacto significativo en el perfil de riesgo de HSBC Global Asset Management (France) o en un FIA o un OICVM que gestiona, incluidas las personas en condiciones de celebrar acuerdos, adoptar posiciones y tomar decisiones que tengan un impacto significativo en las posiciones de riesgo de HSBC Global Asset Management (France) o de un FIA o un OICVM que gestiona
- ♦ Las personas que, en vista de su remuneración global, se sitúan en el mismo tramo de remuneración que las personas que ejercen una función de dirección y los tomadores de riesgo, siempre que influyan en los niveles de riesgo de los activos gestionados o de HSBC Global Asset Management (France)
- ♦ Las personas (o entidades) en las que HSBC Global Asset Management (France) ha delegado actividades de gestión de inversiones, cuyas actividades profesionales tienen un impacto significativo en los perfiles de riesgo de las OIC que gestiona HSBC Global Asset Management (France)
- ♦ También deben identificarse las personas cuyas actividades profesionales pueden tener un impacto significativo en los servicios de inversión efectuados por HSBC Global Asset Management (France).

La identificación de las personas incluidas en el ámbito del Personal identificado es examinada dos veces al año por el director general, el director general delegado y responsable de Riesgos, el responsable de Cumplimiento normativo (RCCI), el responsable del Control interno (RCCI) y los equipos jurídicos de HSBC Global Asset Management (France), asistidos por el departamento de Recursos Humanos de HSBC Continental Europe, sobre la base del mapa de procesos de gestión.

Ésta es presentada y aprobada anualmente por el Comité de remuneración de HSBC Global Asset Management (France) (en adelante, el «Comité de remuneración») y el Consejo de administración de HSBC Global Asset Management (France) en su función de supervisión (en adelante, el «Consejo de administración»).

Se ha establecido una metodología de identificación del Personal identificado para las filiales de gestión de activos que se aplica a HSBC Global Asset Management (France).

La lista del Personal identificado se detalla en el Anexo I de la presente Política de remuneración.

Por último, se informa a los empleados pertinentes de su cualificación como Personal identificado.

«**Persona(s) pertinente(s)**»: de conformidad con las reglamentaciones aplicables y, en particular, la Directiva MIFID y la Directiva DDA, HSBC Global Asset Management (France) ha elaborado una lista de Personas pertinentes que:

- i. pueden influir directa o indirectamente en el servicio prestado o en el comportamiento del personal implicado directa o indirectamente en el suministro de productos de inversión y/o servicios anexos cuya remuneración puede crear una incitación inadecuada a actuar contra los intereses de sus clientes (MIFID)¹ y
- ii. acceden a la actividad/ejercen una actividad de distribución de seguros (DDA).

HSBC Global Asset Management (France) ha adoptado y aplica medidas específicas para garantizar que las Personas pertinentes actúen en interés de sus clientes y eviten situaciones de conflicto de intereses.

HSBC Global Asset Management (France) define los criterios de evaluación a nivel de las Personas pertinentes para comprobar que se respetan los principios relativos al respeto del interés del cliente y la ausencia de conflicto de intereses.

A este respecto, HSBC Global Asset Management (France) tiene en cuenta criterios **cualitativos** que animan a las Personas pertinentes a actuar en el mejor interés del cliente. Los criterios cualitativos se definen para garantizar que no reintroduzcan indirectamente criterios comerciales cuantitativos que puedan crear conflictos de intereses o incentivos que puedan llevar a las Personas pertinentes a favorecer sus propios intereses o los de HSBC Global Asset Management (France) en detrimento potencial de cualquier cliente.

Por lo que respecta a los criterios **cuantitativos**, HSBC Global Asset Management (France) tiene en cuenta criterios que no crean conflictos de intereses o incentivos susceptibles de llevar a las Personas pertinentes a:

- Favorecer los propios intereses de HSBC Global Asset Management (France) o sus intereses en detrimento potencial de cualquier cliente.
- Incitar a los empleados a vender un producto específico cuando podrían proponer otro que se adapte más a las necesidades del cliente.

Por último, se respeta un equilibrio entre los criterios cualitativos y cuantitativos utilizados para determinar la remuneración de las Personas pertinentes.

En la práctica, HSBC Global Asset Management (France) no paga ninguna comisión de venta a sus empleados, ni dispone de ningún mecanismo de remuneración que pueda incitar a sus empleados a vender un producto específico en lugar de otro, con el fin de velar también por el interés de los clientes.

Tenga en cuenta que:

- Algunos empleados pueden ser calificados como Persona pertinente únicamente, Personal identificado y Persona pertinente o únicamente Personal identificado según las actividades ejercidas y el impacto de su actividad en las actividades de gestión y/o en los servicios de inversión.
- Los empleados cualificados como Persona pertinente únicamente podrán recibir las reglas descritas en el apartado 4.2 más abajo, siempre que el importe de remuneración variable atribuido sea superior o igual a 200 000 €¹. Este umbral podrá reducirse en 2025.

¹ Persona pertinente (definición prevista por el Reglamento Delegado UE) 2017/565):

En el caso de una empresa de inversión, cualquiera de las siguientes:

- a) Un administrador, socio o equivalente, directivo o agente vinculado a la empresa¹
- b) Un administrador, socio o equivalente, o un directivo de cualquier agente vinculado a la empresa¹
- c) Un empleado de la empresa o de un agente vinculado a la empresa, así como cualquier otra persona física cuyos servicios se pongan a disposición y estén bajo el control de la empresa o de un agente vinculado a la empresa y que participe en la prestación por la empresa de servicios y actividades de inversión¹
- d) Una persona física que participe directamente en la prestación de servicios a la empresa de servicios de inversión o a su agente vinculado con arreglo a un acuerdo de externalización con vistas a la prestación por parte de la empresa de servicios y actividades de inversión.

Principios generales

La Política de remuneración se basa en la evaluación de las competencias y en criterios de rendimiento cuantitativos y cualitativos anuales y plurianuales. En sus principios fundamentales incluye la armonización de los intereses de los inversores, los empleados y HSBC Global Asset Management (France), y se aplica a todos los empleados. También se prevén algunas reglas específicas para el Personal identificado que se detallan a continuación.

Esta Política de remuneración se aplica a:

- ♦ Todas las formas de pagos o beneficios pagados por HSBC Global Asset Management (France)
- ♦ Cualquier importe pagado por HSBC Global Asset Management (France) en relación con los servicios de inversión efectuados (mandatos y asesoramiento de inversión) en caso de que HSBC Global Asset Management (France) deba prestar dichos servicios de inversión, y cualquier importe relacionado con las actividades de distribución de seguros.

A cambio de servicios profesionales prestados por el Personal identificado de HSBC Global Asset Management (France).

Los pagos o beneficios que formen parte de una política de remuneración general y no discrecional y que no presenten ningún efecto incentivador en términos de asunción de riesgos (incluidos los incentivos y la participación) quedan excluidos de la definición de remuneración.

La Política de remuneración se basa en los siguientes principios generales:

- ♦ Determinar una remuneración fija y variable asegurando un equilibrio entre una gestión sólida y eficaz de sus resultados financieros y de sus riesgos y el mantenimiento de un nivel adecuado de fondos propios para la empresa.
- ♦ Cumplir con la estrategia económica y los objetivos de la empresa, la gestión del riesgo en relación con su perfil de riesgo y las prácticas de gestión del riesgo, atendiendo a sus intereses a largo plazo y los resultados en su conjunto. Este principio pretende evitar que se fomente la asunción de riesgos que no se ajusten al nivel de «apetito de riesgo» aprobado por el Grupo o que puedan perjudicar al nivel de capital de HSBC Global Asset Management (France) o del Grupo.
- ♦ Definir normas de remuneración adecuadas para los miembros del órgano de dirección y las Personas identificadas dentro de la línea de negocio de Asset Management, de acuerdo con sus competencias, mandatos, experiencia y niveles de responsabilidad y en cumplimiento de la normativa.
- ♦ Asegurarse de que no existan conflictos de intereses en la aplicación y ejecución de la Política de remuneración.

A tal efecto, y en particular, HSBC Global Asset Management (France) y sus órganos de supervisión garantizan que:

- ♦ La Política de remuneración es compatible con una gestión rigurosa y eficaz de los riesgos y el sistema de remuneración tiene en cuenta adecuadamente todas las categorías de riesgo.
- ♦ Todos los principios y estructuras de gobernanza y su interacción con el sistema de remuneración se tienen en cuenta en el desarrollo y la aplicación de sus políticas y prácticas de remuneración.
- ♦ La remuneración de los miembros del órgano de dirección y de las personas reguladas se ajusta a sus competencias, mandatos, conocimientos y responsabilidades.
- ♦ La Política de remuneración evita cualquier situación de conflicto de intereses.

- ♦ HSBC Global Asset Management (France) ha puesto en marcha una organización que permite garantizar que las remuneraciones vinculadas al lanzamiento de nuevos productos, en particular en materia de distribución, estén en consonancia con la presente política de remuneración, es decir, que no genere riesgos de conducta o de conflictos de intereses.

La política de remuneración del Grupo HSBC se desarrolla dentro de HSBC Global Asset Management (France) y se articula en torno a los principios enunciados a continuación con el fin de garantizar que **el mecanismo de remuneración cumpla con los requisitos reglamentarios y garantice una alineación de los intereses de los empleados con los de HSBC Global Asset Management (France):**

- ♦ Las dotaciones de remuneración variable discrecional se fijan de forma global para el Grupo y se determinan por las líneas de negocio y las funciones globales en función de sus resultados financieros y sostenibles, la competitividad comercial y/o los logros alcanzados durante el ejercicio y la gestión controlada de los riesgos del Grupo y de las distintas líneas de negocio que lo componen. Estas dotaciones presupuestarias se asignan para el ejercicio en función de los resultados del Grupo por cada línea de negocio y están sujetas a revisión y ajuste en el momento del cierre de las cuentas para garantizar y mantener la solidez financiera.
- ♦ La remuneración fija puede revisarse de acuerdo con las dotaciones presupuestarias anuales definidas a nivel local, en función de los resultados económicos y del posicionamiento de la empresa en el mercado.
- ♦ La Política de remuneración adopta un enfoque de remuneración total (salario base + variable) con un nivel de salario variable diferenciado según el rendimiento individual.
- ♦ Para evaluar el rendimiento individual, la Política de remuneración adopta un enfoque discrecional, tal y como se detalla a continuación.
- ♦ La Política de remuneración adopta un enfoque de remuneración total que diferencia claramente entre los elementos de remuneración fija (salario base, y eventualmente primas fijas), los elementos de remuneración variable (remuneración variable discrecional individual y/o colectiva) y las indemnizaciones pagadas en caso de abandono de la empresa.
- ♦ Se establecerá un equilibrio adecuado entre los componentes fijo y variable de la remuneración global. En cualquier caso, el componente fijo representa una parte lo suficientemente elevada de la remuneración global para poder prever la posibilidad de reducir o no abonar un componente variable.
- ♦ Se aplica un principio de pago diferido de la remuneración variable para alinear los intereses de los empleados con los de HSBC Global Asset Management (France), ayudar a retener a los empleados y responder a las obligaciones del regulador.
- ♦ Se adopta el compromiso de no aplicar métodos o instrumentos que permitan eludir los principios reguladores de la remuneración variable aplicables a las empresas de gestión de cartera.
- ♦ Los pagos vinculados a la rescisión anticipada de un contrato corresponden a rendimientos realizados a largo plazo y están diseñados de forma que no recompensen el fracaso.

Estos principios de remuneración se revisan cada año de acuerdo con la política del Grupo.

La Política de remuneración se establece de conformidad con la normativa aplicable, incluyendo en particular los siguientes textos que podrían verse modificados:

- ♦ La Directiva 2011/61/UE, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos (en lo sucesivo, la «Directiva AIFMD»).
- ♦ La Directiva 2014/91/UE, de 23 de julio de 2014, por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (la «Directiva OICVM V»).
- ♦ Las directrices 2013/232 de la ESMA, de 3 de julio de 2013, denominadas «Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA», modificadas por las directrices 2016/579 de 14 de octubre de 2016 de la ESMA, denominadas «Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA».

- ♦ Las directrices 2016/575 de la ESMA, de 14 de octubre de 2016, denominadas «Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM»^[1]
- ♦ Las directrices 2016/411 de la ESMA, de 31 de marzo de 2016, denominadas «Directrices sobre las políticas remunerativas aplicables en virtud de las Directivas OICVM y AIFMD»^[2]
- ♦ La Directiva 2014/65/UE, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros, transpuesta al Código Monetario y Financiero francés mediante la Ordenanza 2016-827 de 23 de junio de 2016 (la «Directiva MIF»)^[3]
- ♦ Las directrices 2013/606 de la ESMA de 3 de junio de 2013 denominadas «Políticas y prácticas de remuneración (Directiva MIF)» y la posición-recomendación DOC AMF 2023-03 sobre los requisitos de remuneración de la directiva MiF 2^[4]
- ♦ La Directiva (UE) 2016/97 de 20 de enero de 2016 sobre la distribución de seguros (en lo sucesivo, la «Directiva DDA») y la recomendación ACPR 2023 R-01 sobre la distribución de productos de seguros^[5]
- ♦ Los textos del Código Monetario y Financiero francés^[6]
- ♦ Los textos, incluidas las posiciones e instrucciones de la Autoridad de los Mercados Financieros (en lo sucesivo, la «AMF») que implementan las directivas en derecho francés (en particular, el Reglamento General de la AMF [en lo sucesivo, el «RG AMF»])^[7]
- ♦ El Reglamento n.º 2019/2088, de 27 de noviembre de 2019, sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (el «Reglamento de Divulgación»).

1. Normas de gobernanza aplicables a todos los empleados

La Política de remuneración sigue las directrices anuales establecidas por el Grupo y las líneas de negocio (Asset Management, Finanzas, Riesgos, Departamento Jurídico, Cumplimiento normativo y Recursos Humanos de HSBC Continental Europe) a las que están asignados los empleados, así como los principios, siempre que sean aplicables, del Grupo en Francia.

Debido a su pertenencia al Grupo, HSBC Global Asset Management (France) está obligada a comunicar o solicitar el dictamen del Comité de Remuneración de HSBC Continental Europe (France) (definido a continuación) sobre los principios generales, la conformidad de su Política de remuneración con las exigencias del Grupo.

1.1. El Consejo de administración.

La Política de remuneración se presenta una vez al año al Comité de remuneración para su aprobación tras su validación por las funciones de Cumplimiento normativo, Riesgos y Jurídico, así como la Dirección general.

Será adoptada por el Consejo de administración, que es responsable de su aplicación.

El Consejo de administración en su función de supervisión con los informes del Comité de remuneración:

- ♦ Aprueba cualquier derogación o modificación significativa realizada con posterioridad a la Política de remuneración
- ♦ Tiene en cuenta las contribuciones aportadas por todas las funciones competentes en el marco de la elaboración y supervisión de las políticas de remuneración de HSBC Global Asset Management (France)
- ♦ Garantiza que la Política de remuneración es compatible con una gestión de los riesgos rigurosa y eficaz, y la fomenta. A este respecto, la Política de remuneración:
 - Está en consonancia con la estrategia económica, los objetivos, los valores y los intereses de HSBC Global Asset Management (France)
 - No alienta la asunción excesiva de riesgos en relación con la política de inversión de los OIC y las carteras que gestiona HSBC Global Asset Management (France)
 - Permite a HSBC Global Asset Management (France) alinear los intereses de los OIC y de sus inversores con los del Personal identificado que gestiona estos OIC, y establecer y mantener una situación financiera sana.
 - Permite evitar los conflictos de intereses de las Personas pertinentes en el marco de la comercialización o la prestación del servicio de asesoramiento en materia de inversión.
 - Permite evitar conflictos de intereses en el marco de la actividad de recepción y transmisión de órdenes (RTO).
- ♦ Garantiza que todos los principios y estructuras de gobernanza de HSBC Global Asset Management (France) y su interacción con el sistema de remuneración se tienen en cuenta en el desarrollo y la aplicación de sus políticas y prácticas de remuneración
- ♦ Supervisa las remuneraciones de los miembros del órgano de dirección.

1.2. El Comité de remuneración

1.2.1. Composición

HSBC Global Asset Management (France) ha creado su propio órgano de gobierno, el Comité de remuneración, que supervisa y aplica las políticas de remuneración de los empleados de HSBC Global Asset Management (France) y su filial HSBC REIM.

La composición del Comité de remuneración realiza una supervisión competente e independiente de la Política de remuneración y su filial. El Comité de remuneración se compone de tres miembros, todos ellos miembros del Consejo de administración que no ejercen funciones ejecutivas en HSBC Global Asset Management (France). Además, el presidente del Comité de remuneración es un miembro independiente y no ejerce funciones ejecutivas en HSBC Global

Asset Management (France).

Sus miembros dispondrán además de suficientes conocimientos y experiencia profesional en las actividades de gestión y control de riesgos, en particular en lo que se refiere al mecanismo de adecuación de la estructura de remuneración a los perfiles de riesgo y de capital de las empresas de gestión.

También participan en el Comité de remuneración en calidad de invitados, un miembro de los representantes del personal, el director general, así como el responsable de Riesgos de la actividad de gestión de activos en Francia (también director general delegado) y el responsable de Rendimiento y Remuneración de los Recursos Humanos de HSBC Continental Europe. Sin embargo, el director general y el director general delegado no participan en las reuniones del Comité de remuneración, en cuyo orden del día figura la cuestión de su remuneración.

1.2.2. Funciones

Articulación del Comité de remuneración con el Comité de remuneración de HSBC Continental Europe

El Comité de remuneración de HSBC Continental Europe permite supervisar de forma independiente las políticas y prácticas de remuneración aplicadas en HSBC Continental Europe y sus filiales en Francia y Europa.

El Comité de remuneración de HSBC Continental Europe supervisa la aplicación de las políticas de remuneración del Grupo en Francia en todas las líneas de negocio y funciones, y garantiza el cumplimiento de las normas locales vigentes y la debida consideración de la dimensión de Riesgo y Cumplimiento normativo del banco y del Grupo.

Funciones específicas del Comité de Remuneración

Este comité, que se reúne al menos una vez al año, examina las políticas y prácticas de remuneración para la línea de negocio Asset Management, asegurándose de que son coherentes con la política del Grupo, que cumplen con las normas locales y de que tienen en cuenta los aspectos de Riesgo y Cumplimiento de la empresa y sus filiales.

Más concretamente, el Comité de remuneración tiene la responsabilidad de:

- ♦ Elaborar recomendaciones destinadas al Consejo de administración sobre la remuneración de los miembros del órgano de dirección, así como de los empleados de HSBC Global Asset Management (France) que disfruten de las remuneraciones más elevadas
- ♦ Prestar su asistencia y asesoramiento al Consejo de administración para la validación de la política global de remuneración de HSBC Global Asset Management (France)
- ♦ Examinar las decisiones en materia de remuneración, en particular las que tienen repercusiones en el riesgo y la gestión de los riesgos de HSBC Global Asset Management (France) o de los OIC o mandatos gestionados, y que el Consejo de administración debe adoptar en el ejercicio de su función de supervisión.
- ♦ Examinar las remuneraciones de los mandatarios sociales, así como de los responsables de Riesgos y de RCCI
- ♦ Asistir al Consejo de administración en la supervisión de la elaboración y el funcionamiento del sistema de remuneración por cuenta del Consejo de administración
- ♦ Prestar especial atención a la evaluación de los mecanismos adoptados para garantizar que:
 - El sistema de remuneración tiene en cuenta de manera adecuada todas las categorías de riesgos, liquidez y niveles de activos gestionados

- La Política de remuneración global es compatible con la estrategia económica, los objetivos, los valores y los intereses de HSBC Global Asset Management (France) y de los OIC o de las carteras que gestiona y con los de los inversores en dichos OIC.

1.3. Las funciones de Riesgos, Cumplimiento normativo, Control interno, Jurídico y Recursos Humanos

Las funciones encargadas del Control de riesgos, el Cumplimiento normativo y el Control interno, Jurídico, así como Recursos Humanos garantizan que las políticas de remuneración se ajustan a las normas vigentes.

La Política de remuneración es validada por el responsable de Cumplimiento normativo, el responsable de Riesgos, el director general y el director general delegado y las demás personas mencionadas en el párrafo anterior antes de ser presentada al Comité de remuneración.

Se determina una dotación de remuneración variable propia de las funciones de control² con el fin de respetar las reglas aplicables a la remuneración de esta categoría de empleados. La remuneración de las funciones de control y cumplimiento normativo se fija independientemente de la línea de negocio cuyas transacciones validan o verifican, y a un nivel suficiente para proporcionar personal cualificado y experimentado. Tiene en cuenta la consecución de los objetivos asociados a la función.

1.3.1. Medidas de incentivo a la conformidad: el proceso «Incentivizing Compliance»

Objetivos y principios

Este proceso tiene por objeto cubrir a todos los empleados de HSBC Global Asset Management (France) prestando especial atención a aquellos que tienen una responsabilidad directiva o desempeñan un papel directo y significativo en los riesgos con los que se compromete el banco.

Prevé la identificación de comportamientos indebidos faltas de diligencia comprobadas y/o errores significativos en la aplicación de reglas y normas internas, intencionales o no, ya sean de carácter repetitivo o puntual, prestando especial atención a aquellos que tengan un carácter especialmente perjudicial para la sociedad. Por lo tanto, se trata, en principio, de un tratamiento por «excepción». El principio elegido por HSBC Global Asset Management (France) es el de un enfoque holístico que implica una evaluación de conjunto de las temáticas de riesgo, y no identificar los casos puntuales o de formalismo sin alcance.

Este proceso no sustituye a los procedimientos disciplinarios que puedan iniciarse en la gestión de determinados incumplimientos o incumplimientos de personal.

Este enfoque global sobre todos los empleados se aplica de forma simétrica para las acciones/realizaciones excepcionales.

Procesos

La gestión de los incumplimientos individuales en HSBC Global Asset Management (France) se basa en un dispositivo en cuatro etapas, conforme a los principios del Grupo:

1. La identificación y la notificación del incumplimiento
2. La evaluación del nivel de riesgo
3. La evaluación del nivel de incumplimiento

² Los empleados de las funciones de control se definen en las directrices 2016/575 de la ESMA, de 14 de octubre de 2016, denominadas «Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM», como el: «personal (distinto de los altos directivos) responsable de la gestión del riesgo, las funciones de cumplimiento normativo, la auditoría interna y las funciones similares dentro de la sociedad de gestión (por ejemplo, el director financiero en la medida en que sea responsable de la elaboración de los estados financieros)».

4. El impacto del incumplimiento en materia disciplinaria, gerencial y, por último, en la evaluación del desempeño del empleado y la evolución de su remuneración variable.

Etapla 1: Identificación y notificación del incumplimiento

Cualquier empleado, ejerza o no una función de Control (riesgo, conformidad, auditoría interna, etc.) puede identificar un incidente, un incumplimiento o el incumplimiento de una obligación interna, o puede ser informado de un incidente por un tercero externo a HSBC. En cuanto tenga conocimiento de ello, debe declararlo.

El concepto de «incumplimientos individuales» engloba, en particular, las siguientes situaciones:

- ♦ Intimidación y acoso
- ♦ Discriminación
- ♦ Fraude interno
- ♦ Infracciones de las normas de la política de seguridad de la información
- ♦ Infracciones relativas a las normas en materia de delincuencia financiera
- ♦ Infracciones relativas a las reglas de conformidad reglamentaria
- ♦ Otros incumplimientos de las políticas, procedimientos y normas de HSBC no enumerados anteriormente (p. ej., la formación global obligatoria, las normas sobre empleados restringidos, los adjudicatarios de acciones de HSBC).

Etapla 2: Evaluación del nivel de riesgo

Según el tema subyacente del incumplimiento, una función central de la segunda línea de defensa, de la que forman parte las funciones de riesgo y cumplimiento normativo:

- ♦ Analizan e investigan el incumplimiento
- ♦ Determinan el nivel de riesgo que el incidente causó (o podría haber causado) a HSBC. Esta evaluación se realiza a partir de una tabla de criterios por tipo de riesgo
- ♦ Proporcionan el resultado de su análisis y de su evaluación del nivel de gravedad del riesgo del incidente (Bajo, Medio, Elevado o Muy alto) con ocasión del comité ad hoc de la Actividad/Función pertinente.

Etapla 3: Evaluación del nivel de incumplimiento

El comité específico de la Actividad o de la Función procede al análisis de las situaciones transmitidas y se pronuncia sobre las respuestas que deben aportarse, ya sea en materia de procesos/procedimientos, ya sea en caso de incumplimiento de una obligación interna en su ámbito (incumplimientos en la aplicación de las reglas y procedimientos en sentido amplio), en materia de acciones gerenciales y/o de sanciones disciplinarias.

La Actividad, según las recomendaciones del equipo «RH - Employee Relations», decide el nivel de gravedad del incumplimiento (Bajo, Medio, Elevado y Muy alto) teniendo en cuenta los elementos de contexto relacionados con el caso examinado, como la repetición de infracciones, la espontaneidad de la declaración, el puesto mantenido por el empleado, su situación personal, posibles circunstancias atenuantes que ponderarán o reforzarán el nivel de gravedad del incumplimiento y la respuesta a la incidencia. La Actividad, siempre siguiendo las recomendaciones del equipo «Employee Relations», decide también qué posible acción tomar, ya se trate de una sanción disciplinaria o de una acción directiva. El equipo «RH - Employee Relations» formula las recomendaciones jurídicas sobre la sanción prevista, e implementa el procedimiento disciplinario cuando se ha decidido.

Etapla 4: Impacto del incumplimiento en la calificación de rendimiento y en la evolución de la remuneración variable del empleado

En función de la gravedad del incumplimiento y, en particular, en el caso de los incumplimientos medio, elevado y muy elevado, se aplicará una tabla de evaluación del rendimiento limitada. A modo de ejemplo, un incumplimiento elevado no puede dar lugar a la atribución de una calificación de rendimiento muy satisfactoria o notable.

Al mismo tiempo, un incumplimiento medio, elevado o muy elevado no puede dar lugar a un aumento de la remuneración variable en comparación con el año anterior (salvo casos particulares debidamente justificados).

Cabe señalar que para los empleados situados fuera de Francia y afectados por estas situaciones, el Grupo aplica un ajuste negativo determinado en función del nivel de gravedad de la infracción al nivel de remuneración variable asignado. Por último, la aplicación de los mecanismos de cláusulas "de reducción (malus) "de recuperación (clawback)" podrá considerarse para los incumplimientos más graves.

En lo que respecta a las acciones excepcionales, el responsable de Actividad/Función propone una lista de empleados previa discusión con su línea de negocio. Los empleados identificados en este marco se benefician de un ajuste al alza de su remuneración variable integrado directamente en la herramienta de revisión de pagos SFCComp.

Funciones y responsabilidades

A continuación, se describen las diferentes funciones y responsabilidades:

- ♦ Las funciones de riesgo (central o internas de las actividades/funciones) y las funciones de cumplimiento normativo tienen las siguientes responsabilidades:
 - Declinar la tabla de criterios de riesgo de incumplimientos, tabla establecida por el Grupo
 - Realizar los análisis de evaluación de los riesgos de incumplimientos que se le comuniquen (etapa 4, Funciones y responsabilidades, 1.3.1)
 - Comunicar al comité ad hoc de la actividad el resultado de su evaluación, así como los elementos de documentación de las infracciones.
- ♦ Los responsables de actividad tienen las siguientes responsabilidades:
 - Conseguir que los objetivos de riesgo se integren en los Balance Scorecards
 - Decidir, en colaboración con RR. HH., y sobre la base del análisis de las Funciones de riesgos o de cumplimiento normativo, el nivel de gravedad del incumplimiento
 - Informar al responsable directo del empleado de las medidas decididas.
- ♦ El equipo Employee Relations tiene las siguientes responsabilidades:
 - Impulsar el dispositivo de gestión de los incumplimientos, en particular mediante la redacción y publicación de una circular interna
 - Definir la tabla de criterios de riesgo de RR. HH. de los incumplimientos, tabla establecida por el Grupo
 - Proceder a los análisis de evaluación de los riesgos de RR. HH. de los incumplimientos
 - Asesorar al comité ad hoc sobre la evaluación de todos los incumplimientos
 - Proceder a la síntesis de los casos de incumplimiento individual confirmado y de las acciones/realizaciones excepcionales.
- ♦ El director de Riesgos tiene las siguientes responsabilidades:
 - Supervisar el dispositivo de gestión de incumplimientos
 - Validar las decisiones propuestas por los responsables de actividad y velar por la homogeneidad de las decisiones entre las diferentes actividades, sin distinción de riesgos.

1.4. La evaluación de la Política de remuneración

Una vez al año, la Política de remuneración de HSBC Global Asset Management (France) es objeto de una evaluación central e independiente realizada por la Auditoría interna o por el equipo de Control interno (Risk Assurance de la Sociedad gestora) de conformidad con los artículos 319-10 I 4° y 321-125 I 4° del reglamento general de la AMF.

2. Principios relativos a la composición y al pago de la remuneración de todos los empleados

2.1. Principio de una remuneración neutra desde el punto de vista del género

De conformidad con el principio de igualdad de retribución entre los empleados masculinos y los femeninos para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, tal como se prevé en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Política de remuneración adopta un enfoque de remuneración que respete las normas de equidad y se base en el principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Por lo tanto, la Política de remuneración aplicada es neutra desde el punto de vista del género.

2.2. La Política de remuneración tiene en cuenta los riesgos en materia de sostenibilidad

El Reglamento de divulgación establece normas armonizadas para los participantes en los mercados financieros relativas a la transparencia en lo que se refiere a la integración de los riesgos en materia de sostenibilidad y a la consideración del impacto negativo en materia de sostenibilidad en sus procesos, así como al suministro de información en materia de sostenibilidad en relación con los productos financieros.

Además, el Reglamento de divulgación prevé la obligación de los participantes en los mercados financieros y de los asesores financieros de publicar políticas escritas sobre la integración de los riesgos en materia de sostenibilidad (que incluyan precisiones sobre los criterios de vinculación de la política de remuneración con los indicadores de rendimiento) y de garantizar la transparencia de dicha integración.

En materia de remuneración, el objetivo es:

- ♦ Lograr una mayor transparencia, en términos cualitativos o cuantitativos, en lo que respecta a las políticas de remuneración.
- ♦ Promover una gestión prudente y adecuada de los riesgos en materia de sostenibilidad.
- ♦ Asegurarse de que la estructura de la remuneración no fomente la asunción de riesgos excesivos en materia de sostenibilidad y que esta esté vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

Con el fin de cumplir estas disposiciones, HSBC Global Asset Management (France):

- ♦ Ha actualizado la presente Política en lo relativo a la integración de los riesgos en materia de sostenibilidad.
- ♦ Ha publicado la información sobre cómo HSBC Global Asset Management (France) integra en su Política la consideración de los riesgos en materia de sostenibilidad.
- ♦ Ha publicado esta información en la web.

Cualquier revisión o modificación de la información relativa a la consideración de los riesgos de sostenibilidad en la Política será justificada por HSBC Global Asset Management (France), que se compromete a actualizar la información publicada en su web. En caso de modificación, HSBC Global Asset Management (France) publicará una explicación clara de la modificación en la misma web.

Así, HSBC Global Asset Management (France) ha adoptado una Política de remuneración coherente con las políticas relativas a la integración de los riesgos de sostenibilidad, en particular en el ámbito medioambiental y en materia de diversidad e inclusión, y recordando concretamente que los criterios medioambientales, sociales y de gobernanza deben tenerse en cuenta en los objetivos de la empresa y que, en función de su nivel de realización, pueden tener un impacto en la remuneración variable.

2.3. Composición de la remuneración de los empleados

La remuneración se compone de los siguientes elementos:

1. Una parte fija que remunera la capacidad del empleado para mantener su puesto de manera satisfactoria.
2. Una posible parte variable colectiva. La remuneración de los empleados incluye, en Francia y en algunos países, en su caso, dispositivos de incentivos y de participación. De conformidad con la reglamentación, estos dispositivos de remuneración variable colectiva están excluidos de las reglas aplicables en materia de remuneración (dispositivos no discrecionales y asignados a todos los empleados).
3. Una posible parte variable individual que pretenda reconocer el desempeño individual del empleado en cuestión, según los principios y objetivos definidos y formalizados.

Revisión anual de la remuneración y determinación de las dotaciones de remuneración variable

Cada año se lleva a cabo una revisión anual de la remuneración (Pay Review) con el fin de determinar:

- ♦ Cualquier revisión salarial individual dentro de una dotación presupuestaria definida.
- ♦ Remuneración variable individual para los empleados en función de su rendimiento dentro de un presupuesto definido.

En el marco de la revisión salarial anual obligatoria, HSBC Global Asset Management (France) podrá, a propuesta de la alta dirección, prever medidas específicas.

El proceso de revisión salarial anual (Pay Review) es el siguiente:

- ♦ Las dotaciones de remuneración variable se fijan de forma global para el Grupo y se determinan por las líneas de negocio y las funciones globales en función de sus resultados financieros y sostenibles, la competitividad comercial y/o los logros alcanzados durante el ejercicio y la gestión controlada de los riesgos del Grupo y de las distintas líneas de negocio que lo componen. A continuación, estas dotaciones se distribuyen en cascada por región/país en función de su contribución al rendimiento global de la línea de negocio o función.
- ♦ Las dotaciones dedicadas a los aumentos salariales individuales son propuestas por las líneas de negocio y pueden ser objeto de discusión con la Dirección general en Francia, de forma concertada con la línea de negocio. Este presupuesto se destina a los aumentos propuestos en la revisión salarial y a los propuestos durante el año.
- ♦ La línea directiva propone las atribuciones individuales (fija y variable). La Dirección general de HSBC Global Asset Management (France) revisa y valida estas propuestas.
- ♦ Las propuestas son aprobadas tras la verificación de su coherencia por los equipos de Recursos Humanos, en función del puesto desempeñado, la edad y el cumplimiento de las normas de equidad.
- ♦ El Departamento de Recursos Humanos realiza una revisión de los niveles de proporcionalidad entre la remuneración fija y la variable, para garantizar un nivel coherente de la remuneración fija en relación con la remuneración total para evitar que los empleados dependan excesivamente del componente variable.
- ♦ Este proceso sigue un calendario definido por el Grupo, con la comunicación de las decisiones salariales generalmente en febrero para su aplicación con la nómina de marzo, sin retroactividad para las revisiones salariales.

2.4. Principios aplicables al componente fijo de la remuneración

Un salario fijo base que remunera la competencia, la experiencia y el nivel de responsabilidad

El salario base es el primer elemento constitutivo de esta remuneración. Remunera principalmente la competencia, el nivel de experiencia, la maestría técnica, el nivel de responsabilidad y la antigüedad en el puesto.

La revisión del salario base tiene por objetivo remunerar uno o varios de los siguientes factores de evolución o de posicionamiento:

- ♦ Aumento de competencia, del nivel de conocimientos y de dominio técnico
- ♦ Promoción con nuevas responsabilidades
- ♦ Crecimiento del tamaño de los equipos gestionados y de los ingresos gestionados
- ♦ Aumento de la influencia en la organización
- ♦ Falta de competitividad externa (retraso de un empleado con respecto a las referencias de mercado)
- ♦ Falta de competitividad interna (retraso de un empleado con respecto a sus homólogos en un equipo con funciones, edad, antigüedad y desempeño equivalentes).

De conformidad con la política del Grupo, la nota global de rendimiento también puede tenerse en cuenta en la decisión de revisión salarial, dado que las revisiones deben priorizar los resultados notables o muy satisfactorios, en particular en caso de desfase respecto a la mediana del mercado y por razones evidentes de retención.

Caso particular de una promoción

Una promoción (GCB o nivel de convenio colectivo local) con una asunción de nuevas responsabilidades o bien un aumento de competencia, del nivel de experiencia y de dominio técnico suele ir acompañada de una revisión salarial. Este principio tiene por objeto fomentar la movilidad y recompensar la asunción de riesgos asociada a nuevas responsabilidades.

Sin embargo, estas revisiones salariales no son sistemáticas y deben analizarse caso por caso, en particular en cuanto al posicionamiento del empleado en relación con sus homólogos a nivel interno y en el mercado. En cualquier caso, deben respetar las tres reglas siguientes:

- ♦ Inscribirse en el presupuesto anual de revisiones salariales, tal y como se define en el marco del proceso de revisión salarial.
- ♦ Respetar las reglas fijadas por el Grupo, en particular, los límites máximos de aumento.
- ♦ No ser nunca objeto de promesas orales o escritas.

Medidas colectivas y articulación con medidas selectivas

HSBC Continental Europe tiene la obligación legal en varios países de celebrar negociaciones anuales sobre salarios con los interlocutores sociales. En este contexto, HSBC Global Asset Management (France) favorece:

- ♦ El respeto de las limitaciones financieras de HSBC Global Asset Management (France), medidas en particular mediante indicadores de resultado y el posicionamiento en relación con el mercado
- ♦ Un equilibrio adecuado entre las medidas colectivas y las medidas selectivas individuales, que debe permitir aplicar la política de remuneración que pretende retribuir el rendimiento individual
- ♦ El énfasis en los salarios más bajos y en la equidad en todas sus dimensiones
- ♦ La búsqueda de un diálogo social de calidad.

Una remuneración fija que integra, para determinado Personal identificado, una prima fija mensual

En el contexto de la aplicación del límite máximo de remuneración variable con respecto a la remuneración fija, la empresa tiene la posibilidad de asignar a un determinado número de Personal identificado una prima fija mensual que forma parte integrante de la remuneración fija del empleado. Este enfoque tiene por objetivo:

- ♦ Mantener la competitividad de la remuneración de estos empleados
- ♦ Conservar la capacidad de la empresa para contratar y retener a empleados clave o especialmente eficaces
- ♦ Minimizar las distorsiones de la competencia en mercados de trabajo especializados y restringidos, en las plazas europeas frente a los actores financieros no afectados por las Directivas AIFM/OICVM V y también fuera del Espacio Económico Europeo, donde los actores locales no están sujetos a un límite reglamentario de las remuneraciones variables
- ♦ Permitir a HSBC Global Asset Management (France) conservar toda la flexibilidad necesaria para atribuir el nivel adecuado de variable en relación con el rendimiento del empleado pertinente y, en particular, para poder retribuir en su justo valor a los mejores resultados de HSBC Global Asset Management (France).

Esta prima fija puede ser objeto de supresión, reducción o ajuste en caso de modificación del estatus de Personal identificado, en caso de cambio de función como Personal identificado o en caso de cambio reglamentario que se imponga a HSBC Global Asset Management (France). En cambio, una vez asignado, el pago y el importe de esta prima fija mensual no son en ningún caso discrecionales.

2.5. Principios aplicables al componente variable de la remuneración

A nivel del Grupo, las dotaciones globales de remuneración variable discrecional se determinan de acuerdo con los métodos descritos anteriormente.

La naturaleza y el volumen de la actividad, el tamaño y los riesgos (pasados, presentes y futuros) a los que están expuestas las empresas se tienen en cuenta a la hora de determinar las dotaciones salariales variables.

Los empleados que abandonan el puesto durante el año pueden, dependiendo de las circunstancias de su salida, seguir teniendo derecho a una remuneración variable, en la medida en que se pueda evaluar su rendimiento anual y la forma en que lo han hecho.

A título individual, la remuneración variable es individualizada y no sistemática, y pretende reconocer la consecución de los objetivos del empleado y la forma en que este alcanza el rendimiento anual.

En la medida en que la remuneración variable se concede en función de los resultados del año N-1, no es posible constituir una reserva que permita la concesión de la remuneración variable en el año N.

2.5.1. Principios generales aplicables a la remuneración variable

Equilibrio de las partes fija y variable de la remuneración

Se establecerá un equilibrio adecuado entre los componentes fijo y variable de la remuneración global. En cualquier caso, el componente fijo representa una parte lo suficientemente elevada de la remuneración global para poder prever la posibilidad de reducir o no abonar un componente variable.

Prohibición de las remuneraciones variables garantizadas

La remuneración variable garantizada está prohibida para los empleados actuales. No obstante, en función de la posición de la línea de negocio global, como excepción a esta prohibición, se puede conceder una remuneración variable por objetivos en el contexto de una contratación, excluyendo los traslados intragrupo. En este caso, el objetivo de la remuneración variable se limita estrictamente a un año.

Indemnizaciones por abandono

En ningún caso podrá concederse a un empleado una cláusula denominada de «paracaídas dorado» que recompense el fracaso en caso de rescisión anticipada, sin que la indemnización corresponda a resultados efectivos. En efecto, las indemnizaciones por abandono se determinan teniendo en cuenta unos criterios claros y objetivos tales como, en particular, la evaluación del rendimiento, la evaluación del riesgo/los costes en caso de litigio y concebidos de manera que no recompensen el fracaso.

Los pagos vinculados a la rescisión anticipada de un contrato de trabajo están concebidos de manera que no recompensen el fracaso y corresponden a resultados efectivos apreciados a lo largo del tiempo.

En caso de abandono de la empresa, las indemnizaciones diferidas no consolidadas se pierden normalmente de acuerdo con las condiciones establecidas por el Grupo. Dependiendo de las circunstancias de la salida de la Compañía, HSBC Global Asset Management (France) podrá disponer, tras la validación por parte de Group Performance & Reward, que se mantenga el beneficio de los elementos de remuneración diferida a los empleados salientes (estatus de «Good Leaver Status»).

Planes de pensiones

La política de pensiones de HSBC Global Asset Management (France) se ajusta a su estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo.

Cumplimiento de los requisitos aplicables en materia de distribución (incluida la distribución de productos de seguros)

La parte variable de la remuneración también se determina de forma que se eviten incentivos que puedan dar lugar a situaciones de conflicto de intereses entre las Personas pertinentes y los clientes actuales y/o potenciales, o el incumplimiento de las normas de buena conducta con respecto a estos últimos, por ejemplo, mediante objetivos de venta o cualquier otro mecanismo o remuneración que pueda incitar al empleado a recomendar un producto en particular en detrimento del interés del cliente o de sus necesidades reales. En particular, los objetivos de comercialización están diseñados de manera que se respeten los intereses de los clientes y no tienen un impacto directo en la remuneración variable de los empleados.

La remuneración de las Personas pertinentes no obstaculiza su capacidad para actuar en el mejor interés de los clientes, ni les disuade de formular una recomendación adaptada en relación con un producto determinado ni de expedir su obligación de información y su deber de asesoramiento de manera imparcial, clara y no engañosa.

Nuevo principio de determinación de la remuneración variable a partir de 2025

A partir de 2025 y para determinados empleados de GCB4 y por debajo, HSBC introduce el concepto de «Variable Objetivo de referencia» («On-target Variable Pay»). Sobre la base de datos internos y externos, se determina una ratio de proporcionalidad entre la remuneración fija y la variable («pay mix») para los grupos de empleados que desempeñan una función comparable en una misma actividad o función, tengan el mismo GCB y se encuentren en una zona geográfica similar. Sobre la base de esta proporcionalidad, se comunica una variable objetivo de referencia («On Target Variable Pay») al comienzo del año de rendimiento en el correo de revisión salarial o durante la toma de posesión de un empleado. Al final del año, esta variable objetivo de referencia, corregida en función de la fecha de contratación o de la tasa de empleo, se ajusta al alza o a la baja mediante los siguientes ajustes porcentuales:

1. El ajuste transmitido por el grupo
2. El ajuste transmitido por la actividad de gestión de activos (únicamente para los GCB4 y 5)
3. El ajuste en función del desempeño individual del empleado según horquillas porcentuales determinadas para cada nivel de desempeño descrito a continuación.
4. El ajuste vinculado a la contribución del empleado en el año de rendimiento (si el empleado ha tenido periodos de ausencia de larga duración que deben tenerse en cuenta durante el año de rendimiento considerado).

Las horquillas de los porcentajes de ajuste relacionados con el desempeño individual son las siguientes:

- Nivel de rendimiento «Excepcional» («outstanding»): del +30 % al +100 %
- Nivel de rendimiento «Competente» («performing»): del -10 % al +30 %
- Nivel de rendimiento «irregular» («Off-track»): del -100 % al -30 %

A partir del año de rentabilidad 2025, los empleados de HSBC Global Asset Management (France) y de HSBC REIM (France) de los siguientes perímetros quedarán cubiertos por este nuevo principio de la variable objetivo, a saber, más específicamente:

- Los GCB 4 y 5 de los perímetros «Operaciones» y «Marketing»
- Todos los GCB 6 a 8 de la actividad de gestión de activos
- Todos los empleados de GCB 4 a 8 de las Funciones globales como Jurídico, Riesgos y Cumplimiento Normativo, Finanzas, que soportan la actividad Asset Management

Cabe señalar que las modalidades de determinación del nivel de variable de los empleados GCB3 y GCB02, así como los empleados GCB4 y GCB5 de las actividades de gestión de las funciones comerciales y del servicio al cliente siguen siendo discrecionales.

2.5.2. Determinación del rendimiento individual

La parte variable de la remuneración se evalúa de acuerdo con la consecución de objetivos financieros y no financieros definidos individual y conjuntamente a principios de año en el marco del proceso de gestión del rendimiento. Los objetivos deben ser explícitos, coherentes a lo largo del tiempo con los intereses de la empresa y sus clientes, prestándose especial atención a los objetivos de riesgo y cumplimiento.

El importe de la parte variable de la remuneración se determina combinando la evaluación del rendimiento de la persona y de la unidad operativa o de los OIC pertinentes con la de los resultados globales de HSBC Global Asset Management (France).

La gestión del rendimiento individual de los empleados tiene lugar en el contexto de las revisiones de rendimiento y desarrollo a lo largo del año. Se basa en un sistema especialmente bien definido para medir el rendimiento individual a lo largo del año y que conduce a la asignación de un nivel de rendimiento anual.

Desde 2024, la evaluación del rendimiento se basa en una escala de tres niveles que corresponden a las siguientes definiciones y rangos de rendimiento:

- ♦ Nivel «excepcional» («outstanding»): Este nivel se atribuye cuando el empleado supera todos sus objetivos anuales y, en particular, todos los objetivos clave de su línea de negocio.
- ♦ Nivel «competente» («performing»): Este nivel se asigna cuando el empleado cumple sus objetivos anuales y también incluye al empleado que solo supera algunos.
- ♦ Nivel «irregular» («off-track»): Este nivel se atribuye cuando el empleado no obtiene el rendimiento esperado para el puesto. También incluye al empleado que supera parcialmente determinados objetivos.

El rendimiento individual depende de la consecución de los objetivos fijados a principios de año y de la forma en que se logre el rendimiento. Estos objetivos incluyen de manera equilibrada tanto criterios cuantitativos (resultados financieros individuales y colectivos) como cualitativos relativos a la relación con los clientes, la gestión de riesgos, el cumplimiento de los procesos y la adhesión a las normas definidas por el Grupo, incluido el cumplimiento de las normas éticas, los reglamentos y las reglas de la empresa. También pueden incluir, para determinadas categorías de empleados, criterios medioambientales (como la reducción de la huella de carbono, el desarrollo de una financiación sostenible, el apoyo a las ambiciones climáticas del Grupo, etc.) y de diversidad.

El reconocimiento de acciones/logros excepcionales y gestión de situaciones individuales inadecuadas en 2024

Por último, los empleados que hayan realizado cabo acciones/logros excepcionales, en particular en lo que respecta a la gestión de riesgos y, en concreto, de los delitos financieros, en el contexto del cumplimiento de la normativa y ética no pueden optar a un ajuste al alza de su remuneración variable.

En Cambio, los empleados que no respeten los procedimientos internos, las normas de cumplimiento y/o las normas éticas («Personal Conduct Cases» - PCC) están sujetos a una tabla de rendimiento restringida (véase más adelante), lo que puede afectar a su remuneración variable.

- Nivel de gravedad de la situación individual inapropiada «débil» («low»).→ Escala de calificación completa
- Nivel de gravedad de la situación individual inapropiada medio («medium»).→ Escala de calificación de «Competente» a «Irregular»
- Nivel de gravedad de la situación individual inapropiada elevado («high»).→ Escala de calificación de «Irregular» únicamente
- El nivel de gravedad «muy elevado» está gestionado directamente por el departamento de recursos humanos «Employee Relations» según las normas de gestión de incumplimientos aplicables en Francia.

Cabe señalar que para los empleados situados fuera de Francia y afectados por estas situaciones, el Grupo aplica un ajuste negativo determinado en función del nivel de gravedad de la infracción al nivel de remuneración variable asignado.

Esto incluye las siguientes situaciones:

- ♦ Intimidación y acoso
- ♦ Discriminación
- ♦ Fraude interno
- ♦ Infracciones de las normas de la política de seguridad de la información
- ♦ Infracciones relativas a las reglas de conformidad reglamentaria
- ♦ Otros incumplimientos de las políticas, procedimientos y normas de HSBC no enumerados anteriormente (p. ej., la formación global obligatoria, las normas sobre empleados restringidos, los adjudicatarios de acciones de HSBC).

2.5.3. Principios específicos aplicables a determinadas categorías de empleados

Principios aplicables a las funciones de Control

Se determina una dotación de remuneración variable propia a cada función de control con el fin de respetar las reglas aplicables a la remuneración de esta categoría de empleados.

Los empleados que forman parte de las funciones de control reciben una remuneración general en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, independientemente de los resultados de los ámbitos de actividad que controlan.

3. Principios de remuneración aplicables a todos los empleados

Se aplica un dispositivo específico al Grupo a todos los empleados que no estén cualificados como Personal identificado y a los empleados cualificados como Personal identificado que estén por debajo de los umbrales previstos en el apartado 4.2. Este tiene por objetivo implantar un mecanismo de diferimiento para todas las remuneraciones variables a partir de un determinado umbral (véase el cuadro siguiente).

A partir del año de rendimiento 2024, en aras de la simplificación, de la alineación con el mercado y para tener en cuenta el reciente aumento de la inflación, la tabla de diferimiento se modificó con un umbral mínimo fijado en 100 000 \$ y superior en función de las normas detalladas a continuación:

Reglas estándar 2024	
Menos de 100 000 \$ (menos de 91 991 €)	Ningún diferimiento
100 001 \$ - 200 000 \$ (91 992 € - 183 982 €)	10 %
200 001 \$ - 350 000 \$ (183 983 € - 321 969 €)	20 %
Por encima de 350 000 \$ (más de 321 969 €)	30 %

El caso del Personal identificado se trata en los siguientes desarrollos en el apartado 4.2.

Cabe señalar que el dispositivo de ajuste a posteriori previsto en el punto 4.2 para el Personal identificado es aplicable al presente dispositivo "de reducción (malus) "de recuperación (clawback)"

4. Principios de remuneración aplicables al Personal identificado

En cumplimiento de los requisitos reglamentarios, HSBC Global Asset Management (France) se asegura cada año de que la posición financiera de HSBC Global Asset Management (France) no se vea perjudicada por la remuneración variable global concedida cada año y por el importe de la remuneración variable pagada o devengada durante el año.

4.1. Recordatorio de los requisitos reglamentarios

El dispositivo aplicable a la parte variable de remuneración, tal y como se prevé en los textos, es el siguiente:

- ♦ Una parte al menos igual al 50 % del componente variable de la remuneración consiste en participaciones o acciones del FIA/OICVM en cuestión, o en una parte equivalente, o en instrumentos vinculados a las acciones o en instrumentos no numerarios equivalentes, a menos que la gestión de los FIA/OICVM represente menos del 50 % de la cartera total gestionada por la SGP, en cuyo caso no se aplicará el umbral mínimo del 50 %.
- ♦ El pago de una parte sustancial al menos igual al 40 % (60 % para el «high earner» que perciba un importe particularmente elevado de remuneración variable) del componente variable de la remuneración se aplazará teniendo en cuenta el ciclo de vida y la política de reembolso del FIA/OICVM (al menos 3 a 5 años para los FIA, a menos que el ciclo de vida del FIA deje de ser corto, y al menos 3 años para los OICVM). Esta parte será proporcionada equitativamente a la naturaleza de los riesgos asociados al FIA/OICVM y solo se adquirirá como máximo de forma proporcional.
- ♦ Los importes diferidos podrán ser objeto de un ajuste ex post.

Toda remuneración variable por rendimiento de un año, pagada en efectivo, atribuida en instrumentos o diferida en el tiempo no prejuzga los pagos o atribución correspondientes a los años siguientes.

4.2. Normas aplicables en materia de composición y de pago de la remuneración variable del Personal identificado

El Personal identificado que tenga una remuneración variable superior a 200 000 € y un componente variable superior al 30 % de la remuneración fija anual aplica las reglas establecidas a continuación.

De conformidad con la reglamentación en vigor, el Personal identificado, tal y como se ha identificado anteriormente, está sujeto a reglas específicas en materia de remuneración variable:

- ♦ El componente variable pagado en instrumentos financieros representa el 50 % del componente variable. Consiste en efectivo indexado a una cesta de fondos (tal y como se define a continuación) y está sujeta a un periodo de retención de 12 meses.
- ♦ La parte diferida de la remuneración variable oscila entre el 40 % y el 60 %, tal y como establece la normativa. De acuerdo con las normas del Grupo, toda remuneración variable superior a 500 000 libras esterlinas estará sujeta a un diferimiento del 60 % y toda remuneración variable inferior a 500 000 libras esterlinas estará sujeta a un diferimiento del 40 %.
- ♦ La parte diferida de la remuneración variable se difiere durante un mínimo de cuatro años.
- ♦ Cada tramo de la remuneración diferida solo se adquiere definitivamente si se cumplen las condiciones de rendimiento, ausencia de comportamientos profesionales de riesgo, cumplimiento de las normas y procedimientos internos (véase el mecanismo de «malus» más adelante) y de presencia (véase la cláusula de presencia más arriba) en la fecha de adquisición.

Al Personal identificado que percibe una remuneración variable inferior a 200 000 € o inferior al 30 % de la remuneración fija anual se le aplican las reglas estándar de diferimiento del Grupo (punto 3).

Cláusula de reducción (malus)

El incumplimiento de las condiciones descritas a continuación puede dar lugar, en aplicación del mecanismo de «malus», a una reducción o incluso a la pérdida definitiva del importe a adquirir.

La aplicación del dispositivo «malus» queda a discreción del Comité de remuneración de HSBC Global Asset Management (France) y está sujeta a las disposiciones legales vigentes en el momento de su aplicación.

La adquisición de la parte aplazada del componente variable nunca está garantizada y, además, está sujeta al cumplimiento de condiciones aplicables durante todo el periodo de aplazamiento, que dependen en particular de los resultados de HSBC Global Asset Management (France) y, en su caso, de la situación individual del empleado. El importe total de la remuneración variable está sujeto a mecanismos de «malus» de hasta el 100 % en función de la situación financiera y del justificante de los rendimientos. Estas condiciones se especifican de manera explícita al empleado al asignar el componente variable de su remuneración.

Permite la reducción o cancelación de los premios diferidos no consolidados en determinadas circunstancias, entre las que se incluyen:

- ♦ En caso de conducta perjudicial que desprestigie a la empresa.
- ♦ Si hay pruebas de que los resultados pasados, que se tuvieron en cuenta al decidir los grupos de bonificación en base a los cuales se concedieron los premios, resultan ser sustancialmente inferiores a los previstos inicialmente.
- ♦ En caso de reformulación, corrección o modificación de los estados financieros.
- ♦ Si hay pruebas razonables de una gestión de riesgos inadecuada o insuficiente.

Cláusula de recuperación (clawback)

Cuando el interesado ha incumplido las normas dictadas por HSBC Global Asset Management (France) en materia de asunción de riesgos, en particular debido a su responsabilidad en actuaciones que hayan dado lugar a pérdidas significativas para HSBC Global Asset Management (France), o en caso de incumplimiento de las obligaciones de honorabilidad y competencia, HSBC Global Asset Management (France) ha puesto en marcha un mecanismo para que la remuneración variable aplazada ya pagada pueda reanudarse con una restitución hasta 7 años después del pago.

4.2.1. Identificación de los Fondos utilizados para definir el rendimiento aplicable a la remuneración variable diferida del Personal identificado

Debido a su tamaño y a su integración en el Grupo HSBC, HSBC Global Asset Management (France) se organiza en estructuras matriciales en las que los gestores gestionan varios tipos de fondos. Debido a la naturaleza de algunos de los fondos gestionados, en particular los fondos «FIA» o los fondos «OICVM» dedicados a los clientes institucionales o a los Fondos de ahorro salarial, los empleados no pueden tener participaciones en dichos fondos.

Para tener en cuenta estas limitaciones, se ha implementado un cálculo de rendimiento para la remuneración variable diferida, basado en una «Cesta de FIA» desde el 1 de enero de 2015, representativa de la actividad y los riesgos asumidos por HSBC Global Asset Management (France). Por tanto, el rendimiento aplicado a la parte variable de la remuneración diferida se basa en esta cesta de fondos «FIA» desde el 1 de enero de 2015 y se ha ampliado a una cesta de fondos «OPCVM» a partir del 1 de enero de 2017.

Para establecer la composición de la «Cesta», HSBC Global Asset Management (France) ha adoptado una gobernanza y un procedimiento que permite determinar con el tiempo los fondos FIA y, posteriormente, los fondos OICVM entrantes o salientes de esta. Este proceso de constitución de la «Cesta», así como el rendimiento anual de dicha Cesta, serán objeto de revisión y validación anual por parte de una sociedad de auditoría externa con el fin de evitar cualquier situación de conflicto de intereses.

5. Prohibición de recurrir a estrategias individuales de cobertura

HSBC Global Asset Management (France) velará por que sus empleados se comprometan a no utilizar ninguna estrategia de cobertura a título personal ni seguros relacionados con la remuneración o la responsabilidad para contrarrestar el impacto de la alineación con los riesgos incorporados en sus remuneraciones.

Los empleados que reciban parte de su remuneración en forma de pago diferido en instrumentos financieros (acciones o efectivo indexado) deben certificar que no utilizan estrategias individuales de cobertura o de seguro sobre el importe de su variable diferida. Esta política tiene por objeto garantizar que las compensaciones no invertidas se ajusten a los riesgos del plan de compensación.

6. Evaluación anual de la Política de remuneración

La Política de remuneración, incluido el proceso de identificación del Personal identificado, es objeto al menos una vez al año de una evaluación interna central e independiente y de revisiones periódicas de las autoridades de control por parte de la Auditoría interna.

Se documentarán los procedimientos operativos que aplican la Política de remuneración, con el fin de garantizar la auditabilidad del dispositivo y la trazabilidad de las decisiones.

Los resultados de la evaluación interna anual, formalizados mediante informes escritos o actas, se comunicarán a los comités y funciones pertinentes.

7. Publicidad de la Política

7.1. Publicidad interna

La presente Política de remuneración está disponible para todos los empleados de HSBC Global Asset Management (France) y se publica en su intranet.

7.2. Publicidad externa

Sin perjuicio de la confidencialidad y la normativa aplicable en materia de protección de datos, HSBC Global Asset Management (France) debe divulgar información relativa a sus políticas y prácticas de remuneración para los miembros del personal cuyas actividades profesionales tengan un impacto significativo en el perfil de riesgo de los OIC que gestiona HSBC Global Asset Management (France).

HSBC Global Asset Management (France) también debe proporcionar información general sobre las principales características de sus políticas y prácticas de remuneración.

En la práctica, por lo que respecta a la publicación de las remuneraciones, HSBC Global Asset Management (France) debe publicar la información relativa a las remuneraciones:

- ♦ En el informe anual de las OIC
- ♦ En el informe anual de HSBC Global Asset Management (France). El presente informe detalla el importe total de la remuneración del ejercicio, desglosado en remuneración fija y variable, abonadas por HSBC Global Asset Management (France), el número de beneficiarios y el desglose de la remuneración concedida al «Personal identificado». También especifica el importe agregado de la remuneración, desglosado entre los altos directivos y los miembros del personal de la sociedad de gestión cuyas actividades tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la sociedad de gestión y/o de las carteras.

Esta información está disponible previa solicitud por escrito a HSBC Global Asset Management (France).

8. Delegación de gestión

En caso de delegación de gestión, HSBC Global Asset Management (France) se asegurará de que sus delegados respeten las normas generales consideradas adaptadas en materia de remuneración y de que se rijan por disposiciones reglamentarias sobre la remuneración tan eficaz como las aplicables en virtud de la presente Política de remuneración.

HSBC Global Asset Management (France) se compromete formalmente a no instrumentalizar a la delegación para eludir las medidas relativas a la remuneración enunciadas en la Política de remuneración.