

# HSBC Global Asset Management (France)

## Política de remuneración

**Fecha:** febrero de 2022

# Resumen

---

A - Principios generales de la política de remuneración y normas de gobernanza	3
1. Principios generales de la política de remuneración	
2. Les règles de Gouvernance	
<b>B-Revisión anual de la remuneración (<i>Pay Review</i>)</b>	
1. Revisión de la remuneración fija	
2. La revue annuelle portant sur la rémunération variable	
• Revisión anual de la remuneración variable	
• Reconocimiento de acciones/logros excepcionales y gestión de situaciones individuales inadecuadas en 2021	
3. Procedimiento de remuneración variable diferida	
<b>C-Personal identificado para HSBC Global Asset Management (France) como Tomadores de riesgo según la Directiva sobre AIFM y la Directiva sobre OICVM</b>	10
<b>D-Procedimiento aplicable a la remuneración variable concedida a los Tomadores de riesgo de HSBC Global Asset Management (France)</b>	10
<b>E-Informe electrónico anual de remuneración correspondiente al ejercicio 2021</b>	13

---

# Preámbulo

La política de remuneración de HSBC Global Asset Management (France), 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, 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.

La política de remuneración se adopta en cumplimiento de los textos de referencia del Código monetario y financiero francés, de la Autoridad de Mercados Financieros de Francia (AMF), así como de la Directiva GFIA 2011/61/UE, de 8 de junio de 2011, y de la Directiva OICVM 2014/91/UE, de 23 de julio de 2014, así como de los del Código mercantil francés (completado por la ley «Sapin II») en materia de remuneración de los administradores y directivos.

# Principios generales y normas de gobernanza aplicables a todos los empleados

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.

## A.1 Principios generales de la política de remuneración

La política de remuneración de HSBC Global Asset Management (France) se basa en los siguientes principios generales:

- Determinar una remuneración fija y variable asegurando un equilibrio prudente 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 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 la empresa o del Grupo.
- Definir normas de remuneración adecuadas para los miembros del órgano de dirección y las personas identificadas como «Tomadores de riesgo» 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 variable.

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.

La política de remuneración del Grupo HSBC se aplica dentro de HSBC Global Asset Management (France) y se basa en los siguientes principios:

- 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.
- Un enfoque de remuneración total (salario base + variable) con un nivel de salario variable diferenciado según el rendimiento individual.
- Un enfoque discrecional para evaluar el rendimiento individual, en lugar de un enfoque formulista automático que podría fomentar un comportamiento de riesgo y/o de venta inadecuado para nuestros clientes.

- Un enfoque de la remuneración que respeta las normas de equidad entre los empleados y tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como asegurar la equidad entre el personal de alto nivel y las personas con discapacidad.
- Un enfoque de remuneración total que diferencia claramente entre los elementos de remuneración fija (salario base, y eventualmente primas de antigüedad y/o de asunción de riesgos), los elementos de remuneración variable (remuneración variable discrecional individual y/o colectiva) y las indemnizaciones pagadas en caso de abandono de la empresa;
- Un nivel de remuneración fija equilibrado y suficiente que no genere una situación de dependencia anormal de los empleados respecto al nivel de su remuneración variable.
- El principio de un variable diferido para correlacionar mejor el variable con los resultados de la empresa, para ayudar a retener a los empleados y para cumplir con las obligaciones del regulador.
- El compromiso de no aplicar métodos o instrumentos que permitan eludir los principios reguladores de la remuneración variable.
- En el caso de las situaciones de salida de la empresa, las indemnizaciones debidas no deben compensar el bajo rendimiento o el fracaso.
- Remuneración global en consonancia con el mercado.
- La asignación de la remuneración colectiva de acuerdo con la normativa o los acuerdos vigentes (en 2021, los empleados pueden optar a la participación legal de HSBC Global Asset Management (France)). Los empleados de HSBC Global Asset Management (France) no disponen de un plan de pensiones discrecional de prestación definida, pero sí de un plan de pensiones complementario (artículo 83).

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

## A.2 Normas de gobernanza

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

HSBC Continental Europe se apoya en dos órganos de gobierno, el **«People Committee»** y el **«Comité de remuneración»**. Estos dos comités supervisan la aplicación de las políticas de remuneración del Grupo en Francia en todas las líneas de negocio y funciones, y garantizan el cumplimiento de las normas locales vigentes y la debida consideración de la dimensión de riesgo y cumplimiento normativo de la empresa

La composición de los dos comités brinda una supervisión competente e independiente de la política de remuneración de HSBC Continental Europe y sus filiales.

Asimismo, 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.

### A.2.1 Funciones del «People Committee» y el Comité de remuneración de HSBC Continental Europe

**1 - El «People Committee»** de HSBC Continental Europe comprende HSBC Continental Europe en Francia, es decir, HSBC Continental Europe y todas sus filiales en Francia (en particular, HSBC Global Asset Management (France)) y en Europa a través de sus sucursales.

Las principales tareas del People Committee son:

- Seguimiento, de manera transversal a nivel local, de la aplicación de las estrategias del Grupo en materia de gestión de personal, por ejemplo, en cuanto a diversidad, movilidad internacional, implicación de empleados, contratación, desarrollo, etc.
- Revisión cualquier exención con el Global People Committee sobre el enfoque adoptado en términos de aplicación de las principales estrategias y/o políticas de gestión del personal del Grupo.
- Seguimiento de los principales riesgos locales en materia de gestión de personal (en particular, los casos identificados de incumplimiento, las estadísticas de rotación de personal, los resultados de las encuestas de personal y los planes de acción recomendados).
- Identificación del talento local, en particular mediante el programa «Inspire» (desarrollo del liderazgo en Francia) y a través del programa «Explore» del Grupo, así como el desarrollo del plan de sucesión anual para los puestos clave.
- Control de la correcta aplicación de la estrategia del Grupo en cuanto a la gestión del rendimiento y la evaluación del potencial.
- Análisis de los cambios en las estructuras organizativas y de las decisiones conexas a nivel local, en su caso (p. ej., cambios importantes en el ámbito de las responsabilidades de los directivos).
- Revisión de los movimientos de personal GCB0-3

En materia de remuneración:

- Examina las principales líneas de la política de remuneración propuesta para Francia y para sus sucursales en el extranjero y la aprueba.
- Asegura la coherencia de esta política con los principios generales de la política de remuneración adoptada por el Grupo para todas sus filiales y con las directrices específicas establecidas por las líneas de negocio globales.
- Decide sobre la conformidad de esta política con las normas profesionales locales y las recomendaciones de los organismos de supervisión.
- Revisa los paquetes de remuneración variable asignados por las líneas de negocio globales a los equipos de HSBC Continental Europe, en relación con el rendimiento global de las líneas de negocio, el rendimiento relativo de los distintos equipos y teniendo en cuenta las dimensiones de riesgo y cumplimiento.
- Aprueba la estructura de estos sobres de acuerdo con las normas de aplazamiento del Grupo y las normas profesionales locales en este ámbito.
- Comprueba que todos los sistemas de remuneración variable aplicados en las distintas líneas de negocio del Banco se ajustan a los principios generales definidos en las políticas de remuneración para Francia, el Grupo y las líneas de negocio globales y cumplen con los requisitos de los organismos de supervisión.
- Tras aprobar la lista, revisa y valida la coherencia de la remuneración de todos los «Tomadores de riesgo» CRD V, AIFM/OICVM y Solvencia II (excepto los miembros del People Committee restringido) antes de presentarla a los órganos decisorios competentes del Grupo.
- Examina a las 20 personas mejor pagadas (excluyendo a los miembros del People Committee restringido), junto con los órganos de decisión del Grupo y las líneas de negocio globales.
- Revisa la lista de incumplimientos individuales en relación con el cumplimiento de las normas internas sobre riesgo de crédito, cumplimiento e imagen, y para determinadas categorías de empleados, el cumplimiento de los mandatos previstos por las normas Volker en particular.

Un resumen de las principales líneas de la política de remuneración y sus principales cambios se presenta al Comité de remuneración del Consejo de administración de HSBC Continental Europe, que sigue al People Committee.

**2 - El «Comité de remuneración de HSBC Continental Europe»** se ocupa de todas las políticas y prácticas de remuneración aplicadas en HSBC Continental Europe, en sus entidades en Francia y en el extranjero, pero profundiza en el examen de los empleados que tienen un impacto en el perfil de riesgo del banco, así como en los directivos de la empresa.

## **A.2.2 Comité de remuneración**

HSBC Global Asset Management (France) también ha creado un **Comité de remuneración**. Este comité 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 las empresas cubiertas, en particular en el caso de HSBC Global Asset Management (France), HSBC REIM (France) y HSBC Epargne Entreprise.

El Comité de remuneración de HSBC Global Asset Management (France) revisa la remuneración de los directivos de la empresa y también de los responsables de riesgo y cumplimiento.

La composición del Comité de remuneración realiza una supervisión competente e independiente de la política de remuneración de HSBC Global Asset Management (France) 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 la sociedad gestora. También participan en el comité un miembro de los representantes de los trabajadores, el director general y el jefe de riesgos de la actividad de gestión de activos en Francia.

Los principios adoptados en la política de remuneración también se presentan cada año al Comité social y económico de HSBC Global Asset Management (France).

La presente política de remuneración de HSBC Global Asset Management (France) se presenta una vez al año para su aprobación al Consejo de administración de HSBC Global Asset Management (France) tras su validación por las funciones de Cumplimiento normativo, Riesgo y Jurídico, así como la Dirección general.

## **A.2.3 Contribución de las funciones de Riesgo y Cumplimiento normativo**

Las funciones encargadas del control de riesgos, el cumplimiento normativo y el control interno garantizan que las políticas de remuneración se ajustan a las normas vigentes. La política de remuneración es validada por el jefe de cumplimiento normativo, el jefe de riesgo y las demás personas mencionadas en el párrafo anterior antes de ser presentada al Comité de remuneración.

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.

La política de remuneración de HSBC Continental Europe y la de HSBC Global Asset Management (France) se someten a una evaluación independiente una vez al año, que fue realizada en 2021 por Auditoría Interna de conformidad con el artículo L511-74 del Código monetario y financiero francés.

## B Revisión anual de la remuneración (*Pay Review*)

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 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 decididas a nivel local por 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 gerencial propone las asignaciones individuales (fijas y variables) y estas propuestas son revisadas y aprobadas por la Dirección general de HSBC Global Asset Management (France)
- 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.

### B. 1 Revisión de la remuneración fija

La remuneración fija puede revisarse al final del año durante las revisiones salariales anuales o, de forma muy excepcional, durante el año.

La parte fija de la remuneración remunera principalmente el nivel de competencia exigido, la experiencia adquirida y el nivel de responsabilidad de un puesto.

Los aumentos pueden ser selectivos y/o conjuntos:

- **Selectivos**, para tener en cuenta:
  - las prácticas internas (en relación con los compañeros de un equipo, con función, edad, antigüedad y rendimiento equivalentes) o el aumento de las responsabilidades vinculado o no a una promoción y las desviaciones de los datos indicativos del mercado externo;
  - el nivel de rendimiento, favoreciendo a los empleados con un rendimiento excelente o muy satisfactorio;
  - el reparto entre el salario fijo y el variable, como parte de la remuneración total del empleado.
- **Conjuntos**, respetando las limitaciones económicas, la capacidad de la empresa para financiar esta medida (medidas de equidad profesional (hombres/mujeres, personas mayores, tiempo completo/parcial, etc.), medidas de aumento «general», etc.) y la búsqueda de un diálogo social sano.

Las medidas colectivas que pueden preverse se negocian con los interlocutores sociales en el marco de las negociaciones anuales obligatorias. En el marco de las negociaciones anuales, HSBC Global Asset Management (France) puede tener que crear una dotación de equidad dedicada a las revisiones salariales destinadas a proseguir sus iniciativas en materia de equidad profesional.

## **B. 2 Revisión de la remuneración variable**

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 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 automática, y pretende reconocer la consecución de los objetivos del empleado y la forma en que este alcanza el rendimiento anual.

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.

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.

### **B. 2.1 Remuneración 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.

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.

La evaluación del rendimiento se basa en una escala de cuatro niveles diseñada para garantizar una adecuada diferenciación del rendimiento y, por tanto, de la remuneración variable:

- Rendimiento «sobresaliente».
- Rendimiento «muy satisfactorio».
- Rendimiento «satisfactorio».
- Rendimiento «irregular».

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 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 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.

En función de la normativa local aplicable, hay que señalar que el grupo también asigna conjuntamente un nivel de comportamiento armonizado con los valores del grupo a los empleados situados fuera de Francia. La escala de valoración es: «Inaceptable», «Satisfactorio», «Muy satisfactorio», «Modelo a seguir». De acuerdo con la normativa francesa, este proceso no se aplica a los empleados de HSBC Global Asset Management (France).

## **B. 2.2 Reconocimiento de acciones/logros excepcionales y gestión de situaciones individuales inadecuadas en 2021**

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.

Y al contrario, los empleados que no respeten los procedimientos internos, las normas de cumplimiento y/o las normas éticas están sujetos a una tabla de rendimiento restringida, lo que puede afectar a su remuneración variable.

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
- Incumplimiento de las normas de la política de seguridad de la información
- Infracciones de las reglas de cumplimiento normativo. 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).

## **B. 2.3. Remuneración variable con una parte diferida durante un periodo mínimo de cuatro años**

De acuerdo con las normas del Grupo, los empleados del Grupo en Francia que reciben una remuneración variable significativa tienen una parte diferida en forma de acciones de HSBC en aplicación del baremo del Grupo.

El aplazamiento comprende cuatro años (50 % en el año n+2 y 25 % en el año n+3 y el año n+4). Cabe señalar que los empleados impatriados y los empleados de las sucursales de fuera de Francia se benefician de las acciones del plan regular con sujeción a reglas de aplazamiento separadas del Grupo (25 % por año durante cuatro años)

En el caso de los empleados identificados como «Tomadores de riesgo», las reglas son diferentes:

- *Los empleados de los Tomadores de riesgo AIFM/OICVM no de minimis (es decir, con una remuneración variable superior a 200 000 euros) no reciben acciones de HSBC, sino efectivo indexado.*
- *Los empleados Tomadores de riesgo AIFM/OICVM de minimis (es decir, con una remuneración variable inferior a 200 000 euros) están sujetos a las normas estándar de aplazamiento y reciben acciones de HSBC cuando su remuneración variable es superior a 75 000 dólares.*

## **C - Personal identificado para HSBC Global Asset Management (France) como «Tomadores de riesgo según la Directiva sobre AIFM y la Directiva sobre OICVM»**

De acuerdo con la normativa vigente, los empleados afectados por las normas que en adelante se denominarán «Tomadores de riesgo» son aquellos cuya actividad profesional tiene un impacto significativo a través de sus decisiones en el perfil de riesgo de la sociedad gestora y/o de los productos gestionados a través de su función, su nivel de delegación o su nivel de remuneración, así como los empleados pertenecientes a las funciones de control de la sociedad.

La identificación de las personas incluidas en el ámbito de las personas reguladas es examinada dos veces al año por la Dirección general, los equipos de Riesgo, Cumplimiento normativo, Auditoría interna y Departamento jurídico 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. Se presenta y aprueba anualmente por el Comité de remuneración y el Consejo de administración de HSBC Global Asset Management (France).

Los empleados identificados como «Tomadores de riesgo» son:

1. los miembros del Consejo de administración de HSBC Global Asset Management (France);
2. la Dirección general (Ejecutivos);
3. los miembros del Comité ejecutivo;
4. los responsables de gestión de carteras;
5. el director de *trading*;
6. los directores de las funciones de control (Riesgo, cumplimiento normativo y auditoría interna);
7. el director de ventas y marketing (*Client Proposition*);
8. el jefe de producto;
9. - director de finanzas;
10. - el director jurídico;
11. y los jefes de las funciones de apoyo y administrativas.

También se revisan de forma individual los empleados cuya remuneración total se encuentra dentro del mismo rango de remuneración que los miembros de la Dirección general o del Comité ejecutivo y aquellos cuya remuneración variable en 2021 supera los 200 000 euros.

En el 2021, el número de personas reguladas para HSBC Global Asset Management (France) ascendía a 42 empleados y asciende a 40 personas a 31 de diciembre de 2021 debido a ciertas salidas.

## **D - Reglas aplicables a la remuneración variable concedida a los «Tomadores de riesgo» para HSBC Global Asset Management (France)**

## **D.1 Normas generales aplicables a la remuneración variable concedida a los «Tomadores de riesgo»:**

En cumplimiento de los requisitos reglamentarios, HSBC Global Asset Management (France) se asegura cada año de que la posición financiera de la empresa 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.

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.
- No hay conflictos de intereses en la aplicación de estos acuerdos.

## **D.2 Normas específicas aplicables a la remuneración variable concedida a los «Tomadores de riesgo»:**

En virtud de las directivas europeas, «Tomadores de riesgo», según se han identificado anteriormente, están sujetas a normas específicas en materia de remuneración variable:

- La proporción de la remuneración variable que se paga en instrumentos es de al menos el 50 %. A falta de instrumentos adecuados, el 50 % de la remuneración variable está correlacionada con el rendimiento de los fondos gestionados y está sujeta a un periodo de retención.
- 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 aplazamiento del 60 % y toda remuneración variable inferior a 500 000 libras esterlinas estará sujeta a un aplazamiento 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 y presencia en la fecha de adquisición. El incumplimiento de estas condiciones puede dar lugar, en aplicación del mecanismo de *malus* (véase más adelante), a una reducción o incluso a la pérdida definitiva del importe a adquirir.
- La aplicación del mecanismo de *malus* a lo largo de los cuatro años de aplazamiento. Su aplicación 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 función de *malus* se aplica durante el periodo de devengo a todos los premios de remuneración variable diferida no pagados (efectivo diferido) o no devengados (acciones diferidas o efectivo indexado). Permite la modificación, 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.
- La aplicación de un mecanismo de recuperación cubre todos los premios ya pagados y/o devengados que se han concedido a los empleados con respecto a un año de rendimiento para el que han sido identificados como Tomadores de riesgo importantes (MRT, por sus siglas en inglés) durante un periodo de siete años a partir de la fecha de concesión.

Estos dos mecanismos de «*malus* y *clawback*» se aplican ahora en Francia de acuerdo con las disposiciones de la ley Pacto de 22 de mayo de 2019 (artículos L. 511-84 párrafo 1 y L. 511-84-1 del Código monetario y financiero francés).

En aplicación de las normas de proporcionalidad de la Directiva, los «Tomadores de riesgo» que cumplan las dos condiciones siguientes:

- *la parte variable del empleado es superior a 200 000 euros y*
- *el componente variable del empleado es superior al 30 % de la remuneración fija anual*

estarán sujetos a las normas específicas establecidas en el párrafo anterior.

Los criterios de aplicación de la proporcionalidad se reevalúan cada año teniendo en cuenta la evolución de las actividades de HSBC Global Asset Management (France), el importe de los fondos propios, los activos gestionados (incluidos los activos adquiridos mediante el apalancamiento de los fondos de inversión alternativos («FIA») gestionados o OICVM), la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades.

**A los «Tomadores de riesgo» que no cumplan ninguna de estas dos condiciones se les aplicarán las normas de aplazamiento estándar del Grupo. La parte diferida se concederá, en su caso, en forma de acciones.**

Además, los empleados que reciben parte de su remuneración en forma de pago diferido en instrumentos financieros (acciones o efectivo indexado) deben certificar, mediante un proceso formalizado a través del sistema GPAD (*Global Personal Account Dealing*), que no utilizan estrategias individuales de cobertura o seguro sobre el importe de su variable diferida (procedimiento de certificación *Anti-Hedging*). Esta política tiene por objeto garantizar que las compensaciones no invertidas se ajusten a los riesgos del plan de compensación.

En caso de abandono de la empresa, las indemnizaciones 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*).

### **D.3 Identificación de los Fondos utilizados para definir el rendimiento aplicable a la remuneración variable diferida de los Tomadores de Riesgo**

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 determinar la composición de la cesta, HSBC Global Asset Management (France) ha puesto en marcha una gobernanza y un procedimiento para determinar a lo largo del tiempo los fondos FIA y, posteriormente, los fondos OPCVM que entran o salen de la cesta. Este proceso de constitución de la «Cesta», así como el rendimiento anual de dicha Cesta, se somete a una revisión y validación anual por parte de una empresa de auditoría externa con el fin de evitar cualquier situación de conflicto de intereses.

Para la remuneración variable concedida para el ejercicio 2021, el cálculo de la evolución de la «Cesta de fondos» incidirá en el 50 % de la remuneración variable total.

## **Informe electrónico anual de remuneración correspondiente al ejercicio 2021**

Cada año se elabora un informe sobre la remuneración del ejercicio anterior.

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 a los «Tomadores de riesgo»:

- Dirección general
- Miembros del Comité ejecutivo
  
- Responsables de gestión de fondos, director de *trading*
- Directores de las funciones de control (Riesgo, cumplimiento normativo y auditoría interna)
- Directores de ventas y marketing (*Client Proposition*)
- Jefe de producto
- Director de finanzas
- Director jurídico
- Otros responsables de apoyo y administrativos o cualquier otro empleado identificado a través de los distintos criterios cualitativos o cuantitativos aplicados

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).

## **Información Importante**

HSBC Global Asset Management (France) - 421 345 489 RCS Nanterre. Empresa de gestión de carteras autorizada por la Autoridad Regulatoria Francesa, AMF (no. GP99026) con un capital de 8.050.320 euros, en España a través de la Sucursal en Madrid, regulada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Dirección Postal : 38 avenue Kléber 75116 PARIS. Domicilio Social: Immeuble Coeur Défense - 110 esplanade du Général de Gaulle - La Défense 4 - 92400 Courbevoie – France

[www.assetmanagement.hsbc.fr](http://www.assetmanagement.hsbc.fr). Documento no contractual, actualizado en febrero de 2022.

Copyright: Todos los derechos reservados © HSBC Global Asset Management (France), 2022.

