



**AFI INVERSIONES  
GLOBALES, S.G.I.I.C., S.A.**

Política Retributiva

Marzo 2021

## ÍNDICE

<b>0. ELABORACIÓN, APROBACIÓN E HISTÓRICO DE VERSIONES.....</b>	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>3. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.....</b>	<b>4</b>
<b>4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.....</b>	<b>5</b>
<b>5. COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>5.1. REMUNERACIÓN FIJA .....</b>	<b>7</b>
<b>5.2. REMUNERACIÓN VARIABLE .....</b>	<b>7</b>
<b>5.3. BENEFICIOS SOCIALES .....</b>	<b>9</b>
<b>6. REMUNERACIÓN AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>7. COMITÉ DE REMUNERACIONES .....</b>	<b>9</b>
<b>8. GESTIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA .....</b>	<b>9</b>
<b>8.1. FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA ..</b>	<b>9</b>
<b>8.2. REVISIÓN DE LA POLÍTICA .....</b>	<b>10</b>
<b>8.3. CONTROL DE LA POLÍTICA .....</b>	<b>10</b>
<b>8.4. COMUNICACIÓN INTERNA DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA .....</b>	<b>11</b>
<b>9. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA .....</b>	<b>12</b>

**0. ELABORACIÓN, APROBACIÓN E HISTÓRICO DE VERSIONES.**

<b>ELABORACIÓN:</b>	Afi Inversiones Globales, SGIC, SA		
<b>APROBACIÓN:</b>	<b>Responsable</b>	Consejo de Administración	
	<b>Fecha 1ª Aprobación</b>	26/02/2020	
<b>VERSIÓN ACTUAL:</b>	v.3	<u>Breve descripción</u>	<u>Fecha de Aprobación</u>
		Política Retributiva	31/3/2021 (comunicado al CA el 5/3/2021)
<b>HISTÓRICO DE ACTUALIZACIONES</b>	<u>Fecha Actualización</u>	<u>Detalle Actualización / Motivo</u>	<u>Fecha de Aprobación</u>
	Febrero 2020	Versión inicial	26/2/2020
	Enero 2021	Incorporar detalle del ámbito de aplicación de la Política, la retribución del CA y ampliar el apartado relativo a la gestión, revisión y control.	27/1/2021
	Marzo 2021	Adecuación a la normativa ASG	31/3/2021 (comunicado al CA el 5/3/2021)

## 1. INTRODUCCIÓN.

De conformidad con lo dispuesto en la *Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión*, Afi Inversiones Globales (en adelante, la “Gestora”, la “Sociedad”, la “Entidad”) debe contar con políticas y procedimientos para establecer el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del consejo de administración, empleados, representantes y apoderados, de forma que se prevengan los conflictos de interés y se evite la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC gestionadas.

Con esta finalidad, Afi Inversiones Globales SGIIC ha desarrollado esta **Política de Remuneraciones** que tiene como objetivo promover y ser compatible, a medio y largo plazo, con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos asumidos por la Entidad, incluyendo el riesgo de sostenibilidad, y con la estrategia empresarial, los objetivos y valores éticos y los intereses de la Entidad, de las IIC que gestiona, y de su grupo.

Y para ello, esta Política de Remuneraciones se ha definido sobre la base de los principios establecidos en el artículo 46.bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de IIC; y teniendo en cuenta el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros en lo que respecta a la coherencia de la política de remuneraciones con la integración de riesgos extra financieros (ambientales, sociales y de gobernanza -ASG-).

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

La presente Política resulta de aplicación a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, altos directivos, responsables de asumir riesgos, los que ejercen funciones de control y cualquier empleado que reciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Sociedad o de las IIC que gestionen (en adelante, “Colectivo Identificado”).

La política retributiva que se aplique al resto del personal de la Sociedad ha de ser consecuente con los principios recogidos en el presente documento.

## 3. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

La presente Política, a la hora de fijar los criterios retributivos de la Entidad, tiene en cuenta, entre otros, los siguientes criterios y objetivos:

- Nivel funcional (posición del empleado en la estructura de la Entidad).
- Nivel de responsabilidad.
- Desempeño individual (logros en principio conseguidos por el esfuerzo personal, tanto cualitativos como cuantitativos).
- Resultados obtenidos a nivel de la Entidad o de la unidad correspondiente.
- Sencillez.
- Equidad.
- Competitividad de la retribución frente al mercado y la competencia.

Se adopta un modelo retributivo que está enfocado a la personalización de la retribución, pero también está afectado por la evolución de la unidad correspondiente, así como por la evolución de la Entidad en su conjunto.

#### **4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.**

La política retributiva de Afi Inversiones Globales está diseñada en línea con los criterios marcados por las normas éticas y las políticas de riesgos y cumplimiento normativo de la SGIIC. Los pilares fundamentales de esta política se basan en el principio de riesgo, tolerancia y prudencia, permitiendo la alineación de la remuneración del personal con el riesgo efectivo de gestión en el largo plazo, apoyando el crecimiento y la creación de valor en largos períodos, evitando conflictos de interés entre sociedades, empleados y clientes asegurando la solvencia de la SGIIC y la retención de los recursos humanos con talento.

- Adecuada prevención de conflictos de interés

En general, se considera que existe conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un empleado o directivo de la Entidad, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la Entidad o sus clientes, y el suyo propio, de forma que, si elige su propio interés, signifique la obtención de un provecho propio o de terceros.

Para evitar las situaciones que pueden generar conflictos, la Entidad dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC) y de una Política de Conflictos de Interés.

Además, los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.

En este contexto, el diseño de la política retributiva de la Entidad se alineará con el deber de gestión efectiva de conflictos de interés, a fin de velar por que los intereses de los inversores de las IIC no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Entidad en el corto, medio y largo plazo.

- Control del riesgo

La Política de Remuneraciones de la Entidad será acorde con una gestión eficaz del riesgo, no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y normas de funcionamiento de las IIC gestionadas, con la estrategia empresarial y con sus intereses a corto, medio y largo plazo.

En este sentido, la Política de Remuneraciones fomentará la alineación de los riesgos asumidos por el personal con los de las IIC que gestiona la Entidad, los de los inversores de dichas IIC y los de la propia Entidad; en particular, considerará debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo. De conformidad con la Política de integración de riesgos de sostenibilidad, entre los riesgos a considerar se incluirá el riesgo de sostenibilidad, entendido como toda aquella condición o acontecimiento derivado de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo (factores ASG) que, de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo material en el valor de una inversión. Por consiguiente, la estructura remunerativa se ajustará tanto a los riesgos financieros como a otros riesgos extra financieros.

- Equilibrio

En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, de forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, o los lotes de componentes variables de remuneración, se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.

Solamente se podrá conceder una retribución variable anual a los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestionen (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”), siempre que no comprometa la solvencia de la Entidad y/o de su grupo, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y de la persona de que se trate.

- Equidad y consonancia con el mercado

Deberá tenerse en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada miembro del “Colectivo Identificado”, velando, en todo momento, por una adecuada equidad interna.

El nivel retributivo de las personas estará en consonancia con el mercado, teniendo en cuenta el tamaño y características de las IIC que gestionen, de la Entidad y del grupo en su conjunto.

- Transparencia

Se dotará de la máxima transparencia a la información sobre las retribuciones del “Colectivo Identificado”.

## 5. COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN

### 5.1. REMUNERACIÓN FIJA

La retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida, incluyendo la antigüedad, el rendimiento y las condiciones del mercado. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de remuneración variable pueda ser plenamente flexible.

El nivel individual de retribución fija es resultado de las negociaciones entre el empleado y la Entidad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la compañía, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

En ningún caso las remuneraciones se fijarán en virtud de criterios cuantitativos consistentes en que, producto de las recomendaciones efectuadas, se adquiera un volumen determinado de venta o un cierto tipo de producto.

### 5.2. REMUNERACIÓN VARIABLE

La retribución variable tiene una periodicidad anual.

Se trata de un complemento excepcional sobre la base de los resultados y desempeño del empleado (contribución a los resultados de la Entidad por parte del mismo o a los objetivos vinculados a sus funciones). De este modo, recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias de la Entidad y de su grupo, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente, el grado de cumplimiento de los procedimientos y normas que

inciden en su actividad y la alineación con la filosofía empresarial de la Entidad y del grupo y los intereses de éstos a corto, medio y largo plazo.

En particular, por medio de la remuneración variable, la Entidad trata de recompensar a los empleados con mayor rendimiento que refuerzan las relaciones de negocio a largo plazo y generar ingresos y valor para la Entidad.

Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes criterios cuantitativos y cualitativos para la determinación de la cuantía:

- **Criterios cuantitativos:**

- Consecución de los resultados totales fijados para la Entidad.
- Consecución de los resultados fijados a nivel individual.

- **Criterios cualitativos:**

- Cumplimiento de las políticas internas de cumplimiento de las normas de conducta.
- Resultado de los informes de Cumplimiento Normativo.
- Resultados de la satisfacción de los clientes, en su caso.
- Otros criterios cualitativos que se estimen oportunos en función del cargo.

Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible y no garantizada, hasta el punto de que sea posible no pagar retribuciones variables. Así, en el caso de cambios significativos en el capital o la solvencia de la Entidad, podrá ser reducida, o incluso eliminada, sin existir un nivel máximo de ajuste en este sentido.

La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad o de su grupo, justificada en función de los resultados tanto de la Entidad como del empleado.

Dicha remuneración variable anual, vinculada a los resultados empresariales, se evaluará conjuntamente de forma subjetiva sobre el desempeño e implicación del empleado en los objetivos e intereses de la Entidad.

El rendimiento y la evaluación del desempeño se determinarán en función de los anteriores criterios que se definirán en objetivos predeterminados. Estos objetivos concretos se comunicarán debidamente a los empleados con carácter personal y previo a su aplicación. Asimismo, se les informará de los pasos y los plazos de la citada valoración.



### **5.3. BENEFICIOS SOCIALES**

Además de los componentes retributivos descritos en los apartados 4.1 y 4.2 anteriores, la Sociedad ofrecerá a sus empleados, como parte integrante de su paquete retributivo, beneficios sociales relacionados principalmente con: compromisos por pensiones (plan de pensiones), asistencia sanitaria y formación.

### **6. REMUNERACIÓN AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

La retribución del Consejo se realizará conforme a lo establecido en los estatutos sociales de la Sociedad.

Con carácter general, el cargo de consejero no será remunerado, salvo que éste, además, desempeñe funciones ejecutivas dentro de la Sociedad, en cuyo caso percibirá una retribución por el desempeño de éstas funciones, de acuerdo a lo pactado en el contrato suscrito con la Sociedad a estos efectos.

### **7. COMITÉ DE REMUNERACIONES**

La Gestora no dispone de un Comité de Remuneraciones. La sencilla estructura interna y la escasa complejidad de las actividades desempeñadas hacen que no sea necesario disponer de dicho Comité.

### **8. GESTIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA**

#### **8.1. FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA**

El Consejo de Administración, en su función supervisora de la Entidad, tendrá las siguientes competencias en relación con la política retributiva de la Sociedad:

- Fijar los principios generales de la política retributiva.
- Aprobar las propuestas de remuneración anual (fija, variable, diferimiento, etc.) que se le presenten de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Determinar los empleados cuyas actividades laborales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, y que quedarán por ello incluidos en el Colectivo Identificado.

- Determinar el importe de los pagos que deberán realizarse, en concepto de indemnización por rescisión anticipada del contrato o de beneficio discrecional de pensión, a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Política.
- Examinar anualmente el informe interno de evaluación de la Política efectuado por Auditoría Interna - externalizado, tomando las medidas correctoras oportunas que, en su caso, fuesen necesarias.
- Revisar periódicamente la Política y, en general, cuantas medidas sean necesarias para garantizar su cumplimiento.
- Velar por la observancia de la Política.

### **8.2. REVISIÓN DE LA POLÍTICA**

Los responsables de la función supervisora de la Política garantizarán que el contenido de la misma, así como su correcta aplicación, se revisan como mínimo anualmente. Dichas revisiones deberán valorar si el sistema general de remuneraciones de la Entidad:

- Funciona como está previsto (en particular, que todos los programas y planes acordados están cubiertos; que los pagos de remuneración son adecuados, y que el perfil de riesgo y los objetivos de la Entidad están reflejados de forma apropiada); y
- Es conforme a los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

Cuando las revisiones periódicas revelen que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba previsto o establecido, los responsables de la función supervisora garantizarán que se aplica el oportuno plan para subsanarla.

### **8.3. CONTROL DE LA POLÍTICA**

A los efectos de comprobar la existencia y adecuación de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del Colectivo Identificado, de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, las unidades de control verificarán que anualmente se trate el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en su caso, relacionados con la Política. Para ello, podrán consultar la correspondiente acta del Consejo de Administración de la SGIIC donde se hubiera tratado.

**Función de Control de Riesgos:**

Valorará el impacto de la política en el perfil de riesgo de la Sociedad.

**Función de Cumplimiento Normativo:**

Verificará la existencia y validez de la Política, y llevará a cabo las siguientes comprobaciones con mayor profundidad:

- Que existe la Política y que la misma se encuentra aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la Entidad.
- Que la Política aprobada por la Entidad tiene en cuenta, como mínimo, los principios y criterios establecidos en la presente Política y cualesquiera otros que fueran requeridos por la normativa o por las directrices publicadas al efecto por los organismos supervisores.
- Fijación de los conceptos retributivos que se deben tener en cuenta para determinar los sueldos del Colectivo Identificado.

La periodicidad para la realización de esta prueba de Cumplimiento Normativo será la establecida para la Entidad siguiendo el principio de proporcionalidad, siendo por tanto anual.

**Función de Auditoría Interna:**

Supervisará el correcto funcionamiento del procedimiento y del sistema implantado por la Entidad en esta materia, informando de ello al Consejo de Administración.

**8.4. COMUNICACIÓN INTERNA DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA**

Se comunicará la composición del paquete retributivo, individualizado y personalizado al empleado a título particular.

Una vez evaluada la retribución variable que le corresponde a cada empleado, se le comunicará verbalmente. Así, el profesional puede percibir el reconocimiento de sus logros por parte de la dirección y puede considerarse recompensado, reconocido y apreciado.

## 9. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad. Las eventuales modificaciones de la presente Política requerirán de la aprobación del Consejo de Administración de la Entidad.

La Política será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- (i) Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la política establecida.
- (ii) A propuesta de los responsables de las funciones de control interno de la Entidad (Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos, ambas externalizadas), cuando se entienda que existen apartados susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a la situación y al negocio de la Entidad en cada momento
- (iii) A propuesta de los órganos supervisores.