

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE
“AZVALOR ASSET MANAGEMENT, SGIC, S.A”**

REGISTRO DOCUMENTAL

Responsable Proceso:	Cumplimiento Normativo
-----------------------------	------------------------

Estado	FECHA	NOMBRE	UNIDAD ORGANIZATIVA	FIRMA
Elaborado	29/09/2015		Cumplimiento normativo	

1.- CONTROL DE EDICIONES

FECHA	EDICIÓN	CONCEPTO	MODIFICACION REALIZADA	APARTADOS / PAG. O CONTROL REVISION
29/09/2015	01	Creación del documento		
16/06/2019	02	Actualización		
08/03/2021	03	Adaptación Criterios ESG		

2.- NIVEL DE DIFUSIÓN

FECHA	CÓDIGOS DEPARTAMENTOS					
29/09/2015	General					

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.- INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La política retributiva de AZVALOR ASSET MANAGEMENT, SGIIC, S.A (en adelante, “**AZVALOR**” o la “**Sociedad**”), tiene por objeto regular el conjunto de principios y directrices con los que cuenta la Sociedad para gestionar aquellas materias relacionadas con la remuneración de su personal. La Sociedad considera que una eficaz política retributiva es una pieza clave para la gestión integral de los recursos humanos y una herramienta esencial de la dirección para alinear los objetivos del personal con los de la organización, así como para promover la gestión adecuada y eficaz de los riesgos asumidos por la Sociedad con la estrategia empresarial, los objetivos y valores éticos y los intereses de la Sociedad.

La presente política de remuneraciones (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”), se ha elaborado de conformidad con lo establecido en el artículo 46 bis de la *Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva* (en adelante, la “**LIIC**”) y 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 (en adelante, la “**Circular 6/2009**”). Asimismo, se ha tenido en consideración las Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA) de 14 de octubre de 2016 sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS y las Directrices de ESMA con arreglo a la Directiva AIFMD de 3 de julio de 2013, (en adelante, las “**Directrices ESMA**”).

Los principios fundamentales que rigen la presente Política de Remuneraciones son la transparencia interna, la sencillez de los esquemas retributivos, la proporcionalidad y la compatibilidad con una adecuada y eficaz gestión del riesgo. Asimismo, su objetivo fundamental es el de: (i) servir de instrumento para alinear los intereses de los empleados de la Sociedad, con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de las Instituciones de Inversión Colectiva administradas y gestionadas por AZVALOR, las carteras gestionadas (en adelante, respectivamente las “**IIC**” y las “**Carteras Gestionadas**”), así como con los inversores de éstas; y (ii) evitar conflictos de interés y a asegurar la independencia de los Sujetos Afectados, tal y como este término se define a continuación.

La Sociedad, tras evaluar pormenorizadamente las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo existentes en su estructura, ha determinado que los sujetos afectados a la presente Política (en adelante, los “**Sujetos Afectados**”), debe integrarse por las siguientes categorías profesionales:

- Altos directivos y miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.
- Empleados encargados e involucrados en la gestión de inversiones, la administración, la comercialización y los recursos humanos.
- Empleados que ejercen funciones de control.
- Responsable del control de las funciones delegadas.

Para el establecimiento de la Política de Remuneraciones, la Sociedad ha tenido en consideración el principio de proporcionalidad previsto en las Directrices de ESMA.

2.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La Política de Remuneraciones llevada a cabo en la Sociedad tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes criterios para valorar el desempeño de sus empleados:

- Nivel funcional (posición del empleado en la estructura de la Sociedad);
- Nivel de responsabilidad;
- Desempeño individual (logros en principio conseguidos por el esfuerzo personal tanto cualitativos como cuantitativos);
- Resultados obtenidos a nivel de la Sociedad y la Unidad en la que se integra;

- Equidad (se tendrán en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada uno de los sujetos afectados para velar por la equidad interna); y
- Competitividad de la retribución frente al mercado y competencia.

Todo ello, sobre la base de los principios que emanan la presente Política de Remuneraciones y con un enfoque de personalización de la retribución, pero sin olvidar, para una adecuada gestión del riesgo, la evolución de la Unidad en la que se integra el empleado, así como por la evolución de la Sociedad en su conjunto.

3.- CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONTROL DEL RIESGO

La Circular 6/2009 establece que el sistema de incentivos que se fije deberá prevenir los conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC y la Carteras Gestionadas.

Adecuada prevención de los 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 Sociedad, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la compañía 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 en detrimento del interés de los clientes.

Para evitar las situaciones que puedan generar conflictos, la Sociedad dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC) y de unos procedimientos de control de conflictos de interés, donde se identifican los potenciales conflictos de interés y se regulan las normas de actuación de los empleados y directivos para su detección y prevención.

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.

Por todo lo anterior, esta Política está definida teniendo en cuenta el deber de la gestión efectiva de los conflictos de interés, a fin de velar por los intereses de los inversores, para que no se vean dañados por las políticas y prácticas remunerativas adoptadas por la Sociedad.

Control del riesgo

La Política de Remuneraciones será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, estrategias de inversión y normas de funcionamiento de las IIC y de las Carteras Gestionadas, así como con la estrategia empresarial de la Sociedad y sus intereses en el medio y largo plazo.

4.- SISTEMA RETRIBUTIVO

La remuneración se basa en una remuneración fija y una remuneración variable discrecional y no garantizada, tal y como se describe a continuación.

La Sociedad velará para que los componentes fijos y los componentes variables, que forman la remuneración total, estén debidamente equilibrados.

a) Retribución Fija

La Retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. 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 Sociedad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado

de responsabilidad, la situación de la Sociedad, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

b) Retribución variable

La retribución variable, no garantizada, tendrá una periodicidad al menos anual (pudiendo ser semestral). Se trata de un complemento excepcional en base a los resultados individuales del empleado en cuestión, para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios financieros como no financieros, tendentes a valorar –con arreglo a criterios cuantitativos y cualitativos- el desempeño individual del empleado. Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible y no garantizada, a tal punto que sea posible no pagar retribuciones variables.

Los criterios cuantitativos y cualitativos que, entre otros, se tendrán en consideración serán los siguientes:

- **Criterios cuantitativos:** consecución de resultados, crecimiento saldos, número de reclamaciones, ...
- **Criterios cualitativos:** cumplimiento de la normativa interna de la sociedad, resultados de la satisfacción de los clientes, otros que se estimen oportunos, en función del cargo...

Como excepción a lo anterior, podrán fijarse retribuciones variables garantizadas para el primer año, al objeto de atraer talento a la Sociedad, permitiendo incorporar empleados con experiencia que tuvieran una retribución variable pendiente de cobro en sus anteriores empresas. En dicho caso, dicha retribución variable garantizada deberá motivarse expresamente.

La remuneración variable (“bonus”), se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Sociedad en su conjunto, justificada en función de los resultados tanto de la Sociedad como del empleado.

Esa 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 Sociedad. Se podrá activar en base a los siguientes principios:

- La remuneración variable tiene carácter flexible, y en el caso de cambios significativos en el capital o la solvencia de la Sociedad, podrá ser reducida, o incluso eliminada, sin existir un nivel máximo de ajuste en este sentido.
- Las decisiones sobre el componente variable al empleado serán tomadas por el Consejero Delegado y el responsable de cada departamento. La remuneración variable no podrá garantizarse, ni suponer un estímulo para asumir riesgos excesivos por parte del empleado, o una obligación por parte de la Sociedad.

El sistema retributivo de Azvalor tiene en cuenta las implicaciones financieras de una gestión adecuada de aquellos indicadores que pueden impactar en la reputación de la organización, variables que son cada vez más tangibles en un entorno como el actual.

La Sociedad, tal y como se establece en su Política de integración de los riesgos de sostenibilidad, ha incluido entre los riesgos a considerar para garantizar una gestión sana y eficaz del riesgo, el riesgo de sostenibilidad, que puede definirse como un hecho o condición ambiental, social o de gobernanza que, de producirse, podría provocar un impacto negativo material en el valor de la inversión. Por ello, la evaluación del desempeño de los puestos con impacto en la gestión de riesgos, incorporarán aquellas métricas ESG que se consideren de especial relevancia para Azvalor.

En línea con ese objetivo se han definido adicionalmente algunas políticas internas, como por ejemplo la incentivación del uso del transporte público colectivo para los desplazamientos de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, ofreciéndoles tarjetas de transporte destinadas a este fin que pueden ser contratadas a través del plan de retribución flexible de la empresa, permitiendo, de esta manera, que los empleados puedan optimizar fiscalmente su retribución al estar dicho servicio exento de tributación en la normativa fiscal hasta el importe de 1.500 euros anuales.

5.- COMITÉ DE REMUNERACIONES

La Sociedad no dispone de un Comité de Remuneraciones. De acuerdo con el principio de proporcionalidad de la normativa aplicable y en atención a la sencilla estructura interna y la escasa complejidad de las actividades desempeñadas hacen que no sea necesario disponer de dicho Comité.

6.- TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Sin menoscabo de la necesaria confidencialidad se transmitirá a toda la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global, estando la Política de Remuneraciones y sus revisiones accesibles y a disposición de la misma.

Que el empleado conozca la política retributiva favorece la motivación y expectativas del mismo, así como su compromiso y fidelidad a la empresa. Además, así tiene la posibilidad de conocer la competitividad externa y la situación retributiva de los puestos contra el mercado de referencia. Mediante la referida comunicación interna personalizada, el profesional puede percibir el reconocimiento de sus logros por parte de la dirección y puede considerarse recompensado, reconocido y apreciado.

Comunicación externa de la política retributiva

Determinada información debe hacerse pública en la forma y con el alcance que establezca la normativa vigente. La Sociedad hará pública en el informe anual la siguiente información sobre sus políticas de remuneración:

- a. Cuantía total de retribución abonada a su personal desglosando fijo y variable, número de beneficiarios y, si procede, remuneración basada en participación de beneficios de la IIC obtenida por la Sociedad por su gestión.
- b. Importe agregado de retribución desglosando entre altos cargos y empleados cuya actuación tengan una incidencia material en el perfil de riesgo de las IIC.

7.- CONTROL Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

7.1 El Consejo de Administración en su función supervisora de la Sociedad, fija los principios generales de la Política de Remuneraciones, las revisa al menos anualmente y asegura su aplicación. En este sentido, se le asignan las siguientes funciones: (i) aprobar las propuestas de remuneraciones que se presenten de acuerdo con la Política; (ii) determinar e identificar aquellos empleados que por sus actividades deben considerarse Sujetos Afectados; (iii) autorizar aquellos casos en los que la retribución variable quede garantizada; (iv) examinar anualmente los informes internos de evaluación de la Política; y (v) cualquiera otra función que derive de sus competencias.

La presente Política deberá ser revisada periódicamente, estar actualizada y ser acorde con la práctica real, siendo al menos dos consejeros, uno de ellos el Consejero Delegado, los encargados de realizar estas tareas. Una vez propuestas las modificaciones pertinentes, será el Consejo de Administración el responsable en última instancia de su aprobación.

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 Sujetos Afectados, de conformidad con lo

previsto en la normativa de aplicación, las unidades de control recibirán anualmente una copia del acta del Consejo en la que se trate el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en su caso, relacionados con la política retributiva de la misma.

7.2 La Unidad de Gestión de Riesgos valorará el impacto de la Política en el perfil de riesgo de la Sociedad.

7.3 La Unidad de Cumplimiento Normativo ayudará en la redacción de la Política de Remuneraciones y será quién verifique su existencia y llevará a cabo en mayor profundidad, las siguientes comprobaciones:

- Que existe dicha Política y que la misma está aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la Sociedad.
- Que la Política de Remuneraciones tiene en cuenta, los principios y cumple con los objetivos descritos en el presente documento y, en particular que existe:
 - o Comunicación interna y transparente: verificará que se transmite a la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global y se comunicará la composición de cada paquete retributivo, individualizado y personalizado, al trabajador a título particular.
 - o Equidad: verificará que se tendrá en cuenta la categoría profesional (administrativo, técnico, gestor, directivo, etc.), sin perjuicio de la evaluación del desempeño y el nivel de responsabilidad, que puede determinar diferencias en puestos semejantes.
 - o Competitividad en el mercado: verificará que para fijar la política retributiva se tendrá en cuenta el convenio colectivo que resulta de aplicación y también el contexto social de cada uno de los puestos y la situación concreta del mercado.
 - o Prevención de conflictos de interés: verificará que el paquete retributivo tanto en sus elementos fijos como variables y en sus componente cuantitativos y cualitativos alinean los intereses del empleado con los de las IIC y Carteras Gestionadas, los inversores de éstas y la estrategia empresarial en el medio y largo plazo.
- Que la Política fija los conceptos retributivos que se deben tener en cuenta para determinar el sueldo.

La periodicidad para la realización de esta prueba de Cumplimiento Normativo será como mínimo anual.

Adicionalmente la Unidad de Cumplimiento Normativo asesorará a la alta dirección en la actualización de la presente Política de Remuneraciones.

7.4 Auditoría Interna supervisa el correcto funcionamiento del procedimiento y del sistema implantado por la Sociedad en esta materia, informando de ello al Consejo de Administración.

8.- APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Tal y como se ha indicado en el apartado anterior, la Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad y cualquiera de las posteriores modificaciones requerirán la aprobación del Consejo de Administración.

La Política deberá modificarse, al menos, cuando sobrevengan cambios normativos que afecten a los criterios establecidos en la Política y siempre se considere necesario tras las revisiones llevadas a cabo tanto por el Consejo de Administración, como por la Unidad de Cumplimiento Normativo, la Unidad de Gestión de Riesgos y Auditoría Interna.