



POLÍTICA RETRIBUTIVA

GLOBAL SOCIAL IMPACT INVESTMENTS SGIIC, S.A.U

Mayo 2020

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Nombre	Descripción de la revisión	Versión
Mayo 2020	Cumplimiento Normativo	Primera redacción	1.0

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
2.	NORMATIVA APLICABLE	¡Error! Marcador no definido.
3.	CONCEPTO DE REMUNERACIÓN	4
4.	CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONTROL DEL RIESGO	8
5.	COMITÉ DE REMUNERACIONES	9
6.	COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	9
7.	CONTROL Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	9

1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política de remuneraciones (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”), de GLOBAL SOCIAL IMPACT INVESTMENTS SGIIC, S.A.U (en adelante, “GSI” o la “**Sociedad**”), establece las bases de las políticas y prácticas de remuneración de todos los profesionales de la Sociedad. El objetivo fundamental de dicha política es servir de instrumento para alinear, en el largo plazo, los intereses de los empleados de la Sociedad, con la estrategia empresarial, con los objetivos, los valores y los intereses de las Instituciones de Inversión Colectiva administradas y gestionadas por GSI, (en adelante las “**IIC**”), así como evitar conflictos de interés y a asegurar la independencia del Colectivo Identificado.

2. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN

La remuneración consistirá en uno o más de los componentes siguientes:

- todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la Entidad,
- cualquier importe pagado por las IIC gestionadas, incluida cualquier parte de las *comisiones de gestión sobre resultados* pagadas directa o indirectamente a favor del *colectivo identificado*, o
- cualquier transferencia, sin costes, de participaciones o acciones de las IIC gestionadas,

como contraprestación por los servicios profesionales que presta el colectivo identificado de la Entidad.

Las remuneraciones pueden dividirse en remuneración fija (pagos o complementos salariales que no consideran ningún criterio sobre los resultados) o remuneración variable (pagos o complementos salariales adicionales que dependen de los resultados o, en determinados casos, de otros criterios contractuales o de objetivos individuales).

Ambos componentes de la remuneración (fijo y variable) podrán incluir pagos o complementos salariales monetarios o complementos salariales no directamente monetarios (como descuentos, prestaciones sociales complementarias, etc.), que tendrían la consideración de retribución en especie y serían parte de la retribución fija.

Un «bonus de permanencia» es un modo de remuneración variable que solo puede permitirse en la medida en que se hayan aplicado correctamente las disposiciones de alineación del riesgo.

Los dividendos o las distribuciones similares que los socios reciben como propietarios de la Entidad no entran dentro del ámbito de aplicación de la presente política, salvo si del pago de dichos dividendos se deriva una elusión de las correspondientes normas de remuneración, siendo, a estos efectos, irrelevante si existe o no intención de eludir dichas normas.

Se debe garantizar que la remuneración variable no se ha pagado mediante vehículos u otros medios que se utilizan con el objetivo de eludir de manera artificial las

disposiciones de la Directiva OICVM y de las Directrices de ESMA.

2.1. LOS PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA PRESENTE POLÍTICA DE REMUNERACIONES

- a) Multiplicidad de elementos: La remuneración total estará integrada por un conjunto de instrumentos que tanto en su contenido (dinerario y no dinerario), seguridad (fijo y variable) y horizonte temporal, como en su objeto, permitan ajustar la retribución a las necesidades de la Entidad y de sus profesionales.
- b) Gestión prudente y eficaz de los riesgos: La Política de Remuneraciones será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestionen.
- c) Alineación con los intereses a largo plazo: La Política de Remuneraciones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.
- d) Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables: El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no abonar ningún componente variable de la remuneración.

La retribución variable queda limitada a un múltiplo de dos veces la retribución fija. En el caso de que la retribución variable supere una vez la retribución fija deberá ser aprobado previamente por la Junta de Accionistas de la Sociedad.

- e) Flexibilidad y transparencia: Los principios y condiciones de Política de Remuneraciones para cada colectivo y categoría serán explícitos y conocidos por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos. Asimismo, estará a disposición de los clientes de la Entidad en su página web.
- f) Supervisión y efectividad: El órgano de administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política y será responsable de la supervisión, garantizando su efectiva y correcta aplicación. Para ello recibirá de la Dirección Financiera o de la Dirección de Operaciones un informe anual de retribuciones donde se detallará la aplicación de la política retributiva durante el ejercicio.
- g) En ningún caso la retribución variable podrá poner en riesgo la situación patrimonial de la Entidad.

Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.

En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o los lotes de componentes variables de la remuneración se incluirán mecanismos completos de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros. Estos mecanismos son de aplicación para los miembros del Colectivo Identificado.

Una parte sustancial, que represente al menos el 40 por ciento del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período de tres años y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de las IIC de que se trate y sujeto a ajustes ex-post en caso de que fueran necesarios.

Cuando sea posible, una parte sustancial, que es al menos el 50 por ciento de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones de la IIC en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50 por ciento de la cartera total gestionado por la Entidad, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 por ciento. Para que sea posible, la cantidad a cobrar por el miembro del Colectivo Identificado, después de impuestos, tendrá que ser superior a la inversión mínima autorizada para ese vehículo de inversión.

La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Entidad en su conjunto y en relación con las previsiones de Negocio, 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.

Sólo tendrán derecho a retribución variable los empleados que estén en plantilla a 31 de diciembre de cada ejercicio, y que hayan trabajado un mínimo de nueve meses durante el ejercicio, salvo que se hubiera pactado previamente lo contrario. En los casos que no se de esta situación, el pago de retribución variable deberá ser suficientemente argumentado y aprobado por el Consejo de Administración.

La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable, o incluso totalmente, cuando la Entidad o la IIC obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos o significativamente alejados del presupuesto, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación.

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.

- h) Independencia y evitación de conflictos de interés: Los profesionales que participen en la gestión de riesgos, o que ejerzan funciones de control, contarán con la

autoridad necesaria y serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.

- i) Equidad interna y externa: La Política de Remuneraciones recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados de la Entidad, velando por la equidad interna y la competitividad externa. Así, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva para facilitar la atracción y retención del talento.

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

2.2. ALCANCE SUBJETIVO: “COLECTIVO IDENTIFICADO”

Se incluyen dentro del colectivo identificado las siguientes categorías de empleados:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de dirección de la Entidad.
- Miembros del Comité de Dirección, en su caso.
- Altos directivos.
- Personal que ejerce funciones de control, en su caso.
- Personal responsable al frente de la gestión de inversiones

2.3. SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL

El sistema de compensación para la generalidad de los profesionales de la Entidad se compone de elementos fijos y elementos variables, en función de la categoría profesional, las funciones desarrolladas, la responsabilidad, el desempeño y los resultados obtenidos a nivel de la Sociedad y la unidad en la que se integra el empleado.

2.3.1. 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.

2.3.2. Retribución variable

La retribución variable se trata de un complemento excepcional vinculado a los resultados empresariales, para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios financieros como no financieros, tendentes a valorar el desempeño individual e implicación del empleado en la consecución de los objetivos globales de la Gestora

Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible, no garantizada y de periodicidad anual a tal punto que sea posible no pagar retribuciones variables.

La retribución variable podrá tener distintos componentes, entre ellos los siguientes:

- **Bonus individual:** resultado de la evaluación del desempeño realizada por el superior jerárquico o, de ser necesario, por la Comisión de Retribuciones (cuyas funciones realiza el Consejo de Administración)-.
- **Bonus de permanencia:** ligado a la permanencia en la empresa y a unos determinados resultados de la Sociedad Gestora y/o de los vehículos gestionados.
- **Participación en success fee:** en caso en que la Sociedad Gestora perciba ingresos por comisiones de éxito de vehículos de inversión cerrados (success fee), este se podrá distribuir entre los empleados, o entre parte de ellos.

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.

3. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONTROL DEL RIESGO

La Circular 6/2009, de 9 de diciembre, la de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre el control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión, 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.

3.1. 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 comprometen 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.

3.2. CONTROL DEL RIESGO

La Política de Remuneración 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 así como con la estrategia empresarial de la Sociedad y sus intereses en el medio y largo plazo.

4. COMITÉ DE REMUNERACIONES

La Sociedad no dispone de un Comité de Remuneraciones. En aplicación del principio de proporcionalidad 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, de acuerdo con lo establecido en el art. 188 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, el art. 46 bis.2. f) de la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva y las Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (directrices 54 a 59). Es el Consejo de Administración quien asume las funciones propias del Comité de Remuneraciones.

5. 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.

5.1. COMUNICACIÓN EXTERNA

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:

- 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.
- Importe agregado de retribución desglosando entre altos cargos y empleados cuya actuación tengan una incidencia material en el perfil de riesgo de las IIC.

6. CONTROL Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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.

La presente Política deberá de estar actualizada y habrá de ser acorde con la práctica real, siendo el Consejero Delegado, el encargado de realizar esta tarea. 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 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.

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

La Unidad de Cumplimiento Normativo, verificará, con carácter anual, la existencia de la Política de Remuneraciones y asesorará a la alta dirección en la actualización de la misma.

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.