

## **POLÍTICA RETRIBUTIVA**

Principios fundamentales que sustentan la Política Retributiva de la Sociedad.

*“La política retributiva hace referencia al conjunto de principios y directrices con que cuenta la organización para gestionar aquellas materias relacionadas con la remuneración del personal. Una eficaz política retributiva debe formar parte de la gestión integral de los recursos humanos y de la propia dirección de la organización. La política retributiva definida por Globalfinanzas Investment Group AV, S.A. permite establecer retribuciones adecuadas a los empleados de acuerdo al puesto de trabajo que desempeñan y a su desempeño; así como funcionar como un elemento motivador y de satisfacción que permita alcanzar los objetivos marcados y cumplir con la estrategia de la empresa. Sus principios generales serán los siguientes:*

- Se basa en primer lugar en el puesto de trabajo que ocupa cada empleado y a partir de aquí en su evolución y desempeño en el mismo.*
- Debe basarse en criterios objetivos y herramientas de medición objetivas.*
- Deben responder al principio de equidad interna que garantice la igualdad entre todos los empleados, sin atender a criterios de sexo, raza o ideología.*
- Deben garantizar la competitividad externa, de tal manera que los puestos de trabajo estén también valorados teniendo en cuenta el mercado.*
- Binomio de reciprocidad entre empresa y empleado: objetivo de conseguir una óptima productividad en el trabajo a cambio de una retribución que satisfaga las necesidades globales de los empleados.*
- Enfoque por parte de la empresa en la construcción de un verdadero capital humano resultante de la fusión de los proyectos empresariales y personales.*

Globalfinanzas Investment Group AV, S.A. es una sociedad de reducidas dimensiones a nivel de personal y con una actividad centrada en la gestión de carteras, intermediación y asesoramiento, y cuya política remunerativa viene definida por el convenio colectivo del Sector de Mercado de Valores suscrito el 12 de diciembre de 2011 y prorrogable de forma anual en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie dentro de los tres últimos meses de su terminación o prórroga en curso.

La política remunerativa está basada en cinco principios:

- Coherencia:** con la estrategia del negocio, la tolerancia al riesgo, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad.
- Transparencia:** a nivel interno y conocida por todos los empleados.
- Proporcionalidad:** en relación al tamaño, organización interna y complejidad de los servicios prestados.
- Relación entre los componentes de la remuneración:** relación parte fija-parte variable.
- Componentes de la Remuneración Variable:** flexibilización para permitir su adecuada modulación.

La retribución anual de los empleados de la sociedad está compuesta por dos elementos:

### **1.- Retribución Fija**

Dicha retribución viene definida en el Convenio Colectivo del Sector de Agencias de Valores y a cada empleado se le asigna el tramo que le corresponde según su categoría profesional. Dicha categoría viene determinada por las funciones asignadas a cada empleado y su capacitación profesional.

### **2.- Retribución Variable**

Los criterios que se establecen para que se pueda llevar a cabo la retribución variable se pueden dividir en dos grandes grupos:

- **Criterios Cualitativos:** se remunera la actitud positiva de los empleados, la implicación y dedicación de los mismos, el trabajo en equipo, el cumplimiento del RIC y la ausencia de reclamaciones por parte de los clientes.

Estos criterios se aplican a todos los empleados de la sociedad, siendo los únicos a aplicar cuando se trata de departamentos no ligados de forma directa al negocio de la sociedad, como por ejemplo, administración y contabilidad.

Anualmente, el responsable de cada departamento hará una evaluación de todo el personal de su equipo que a su vez será aprobada por el Director General y el Presidente de la compañía.

- Criterios Cuantitativos: este apartado de la remuneración variable se aplica a los empleados que están relacionados de forma directa con el beneficio económico de la sociedad, a los cuales se les aplica también los criterios cualitativos que hemos definido anteriormente.

La política de remuneración variable está definida para dos grandes grupos de personal:

- Miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas, directores de departamentos que puedan impactar en el perfil de riesgo y responsables de las funciones de control de la Sociedad. En concreto la remuneración consiste en un sueldo fijo más un Bonus en función de los resultados de la Sociedad que será de hasta un 30% del beneficio neto obtenido repartido equitativamente entre ellos.
- Personal: que sin tener funciones ejecutivas o de alta dirección en la Sociedad, tengan una retribución equiparable a la de la Alta Dirección. Su retribución es un salario fijo más un Bonus anual en función de los resultados de la compañía de un 5% a un 10% anual de su salario.
- Socios Gestores: perciben un sueldo fijo determinado por su relación laboral con la Sociedad. Además reciben un “bonus” anual en función del beneficio anual de la compañía. En ningún caso, dicho “bonus” superará el 100% de la retribución fija.

No obstante a todo lo anterior, la retribución variable nunca comprometerá la solvencia de la compañía bajo ningún concepto. La retribución variable en ningún caso superará el 100% de la retribución fija.

Finalmente, respecto a las gratificaciones que pueden percibir los empleados de Globalfinanzas, se establece un importe máximo de 1.000 euros.



GLOBALFINANZAS INVESTMENT GROUP, A.V., S.A.

Anualmente se llevará a cabo una revisión del contenido de la Política y también la correspondiente adaptación a las exigencias normativas sobre finanzas sostenibles, como consecuencia de la aprobación del Reglamento (UE) 2019/2088, de 27 de noviembre de 2019, sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

Siendo toda modificación de la misma será aprobada por el Consejo de Administración de la entidad.

Madrid, 5 de Febrero de 2023.