



# POLÍTICA RETRIBUTIVA

junio - 2020



## Índice

<b>1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. LEGISLACIÓN APLICABLE</b>	<b>4</b>
<b>3. PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	<b>4</b>
<b>4. SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL</b>	<b>5</b>
4.1. Retribución Fija	5
4.2. Retribución Variable	5
4.3. Beneficios Sociales	6
<b>5. CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA</b>	<b>7</b>
<b>6. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES</b>	<b>8</b>



## 1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Por las características propias de su negocio, Fimarge Societat Financera d'Inversió, SA (en adelante, “FIMARGE” o la “Entidad”), considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de sus objetivos, siendo la política de retribuciones un elemento significativo en la motivación y retención del talento.

También es una herramienta esencial de la dirección para alinear los objetivos de los miembros del equipo con los de la organización, y adecuar los riesgos asumidos con dichos objetivos, la estrategia empresarial, los objetivos, valores éticos e intereses de ésta.

El Consejo de Administración reconoce la importancia de alinear la retribución de sus consejeros, directivos y trabajadores con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo y los intereses, tanto de la Entidad como de todos sus clientes, incentivando la gestión sana y cautelosa del riesgo, basada en el análisis fundamental de compañías sin recurrir al apalancamiento o utilizar instrumentos financieros derivados que contengan la asunción de riesgos elevados.

FIMARGE, está obligada a contar con una política de remuneración para todo el personal que concuerde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propicia a este tipo de gestión y no ofrezca incentivos por asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo. La presente Política (la “Política Retributiva”, la “Política de Retribuciones” o la “Política”) establece las bases de las políticas y prácticas de remuneración de todos los profesionales de la Entidad, y en particular, las del colectivo con incidencia en el perfil de riesgo de FIMARGE (“Colectivo Identificado”).

La Sociedad, después de avaluar con mucho detalle las funciones y responsabilidades de los lugares de trabajo existentes en su estructura, ha determinado que los sujetos afectados por la presente Política (en adelante, el “Colectivo Identificado”), debe integrarse por las siguientes categorías profesionales:

- Altos directivos y miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.
- Trabajadores encargados e involucrados en la gestión de inversiones, la administración, la comercialización y RRHH.
- Trabajadores que ejerzan funciones de control.

Los principios y objetivos de la Política de Remuneración de FIMARGE son los siguientes:

- Reforzar los objetivos estratégicos de negocio y promover una gestión eficaz del riesgo.
- Promover la captación, retención y el compromiso de los trabajadores.
- Promover el desarrollo profesional de cada empleado.
- Promover el espíritu de equipo.
- Intentar llevar el nivel general de remuneraciones por encima del entorno comparable.
- Evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razones de sexo.
- Garantir que cada trabajador/a sea responsable de los resultados individuales obtenidos, así como de la calidad de las gestiones realizadas y los riesgos asumidos, y recompensado según su contribución hacia los objetivos de la empresa a corto, medio y largo plazo.



## 2. LEGISLACIÓN APLICABLE

La presente Política está adaptada a la normativa, reglamentos y directrices de aplicación en vigor y relativas al ámbito regulador de la retribución para las entidades financieras.

## 3. PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La Política Retributiva para los profesionales de FIMARGE, se rigen por principios generales que se describen a continuación:

- **Diversidad de elementos:** la remuneración total estará integrada por un conjunto de instrumentos que tanto por su contenido (dinerario y no dinerario), seguridad (fijo y variable) y horizonte temporal, como en su objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades de la entidad y de sus profesionales.
- **Gestión prudente y eficaz del riesgo:** la Política Retributiva se llevará a cabo y de acuerdo con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos por asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, normas de los fondos de inversión o los estatutos de las IIC que gestionen.
- **Alineación con los intereses a largo plazo:** la Política de Retribuciones será compatible con la estrategia empresarial.
- **Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables:** el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal forma, que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta el punto en el cual el nivel remunerativo fijo sea igual o superior al que el empleado puede obtener en un entorno comparable y que, por lo tanto, sea posible no abonar ningún componente variable.
- **Flexibilidad y transparencia:** los principios y condiciones de la Política Retributiva para cada colectivo y categoría serán explícitos y conocidos por los profesionales de la entidad, predominando siempre la transparencia en términos retributivos.
- **Supervisión y efectividad:** el Órgano de Administración de la Entidad, en funciones de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política y será responsable de su control, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- **Independencia y resolución de conflictos de interés:** Los profesionales que participan en la gestión de riesgo, o que ejercen labores de control, contarán con la autoridad necesaria y serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus propias funciones, con independencia de los resultados que surjan de las áreas de negocio controladas por estos profesionales.
- **Equidad interna y externa:** La Política de Retribuciones recompensará el nivel de responsabilidad y trayectoria profesional de los trabajadores de la Entidad, velando por la equidad interna, así como la competitividad externa. Esto es, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de esta sea competitiva para facilitar la atracción y retención de talento.



## 4. SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL

El sistema de compensación para los profesionales de la Entidad se compone de elementos fijos y variables, en función de la categoría profesional, las funciones llevadas a cabo, la responsabilidad y el ejercicio. Periódicamente la Entidad procede a revisar su posicionamiento retributivo global ante el entorno comparable, teniendo en cuenta las características concretas de su actividad, su dimensión y las condiciones de los mercados en los que opera.

### 4.1. Retribución Fija

La Retribución Fija tiene como objetivo retribuir al personal en función de las tareas desarrolladas, la experiencia profesional, la responsabilidad asumida y el nivel de calidad de ejecución alcanzado. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, siendo en todo caso lo suficiente como para que sea posible proceder a la supresión de la retribución variable.

La Entidad establece la retribución fija atendiendo a criterios de equidad interna y de competitividad externa en el mercado. La Entidad asigna a cada profesional un determinado nivel de retribución en este posicionamiento en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la compañía, los conocimientos exigidos, el nivel de experiencia y la categoría profesional en el seno de FIMARGE. Los niveles de retribución fija de cada puesto son objeto de revisión anual por parte de la Entidad. Los parámetros para la progresión de la retribución fija, dentro de la respectiva función profesional incluyen, entre otros, la Evaluación de la tarea encomendada, la inflación, la productividad, el potencial, el grado de responsabilidad, el nivel de experiencia, el nivel de formación y las perspectivas de la Entidad.

### 4.2. Retribución Variable

Se entiende por Retribución Variable aquellos pagos o beneficios adicionales en función de los resultados u otros objetivos establecidos por la Entidad. La retribución variable de la Entidad comprende tanto la variable anual como la plurianual que, en su caso, FIMARGE pueda conceder.

Mediante la retribución variable, la Entidad establece para sus profesionales la posibilidad de percibir, bajo el cumplimiento de los requisitos previstos a tal efecto, un determinado importe variable según el grado de consecución de objetivos, de acuerdo con los mecanismos de liquidación que correspondan.

La retribución variable tendrá que reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al exigido para cumplir con lo convenido en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo

Se establecerá una combinación adecuada y proporcional entre la retribución fija y la variable.

Los objetivos por los cuáles está ligada la retribución variable, las ponderaciones y el nivel de cumplimiento mínimo, serán comunicados anualmente a trabajadores y directivos.

La retribución variable no tendrá en ningún caso carácter consolidable, por tanto, su percepción en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición de ningún derecho salarial adicional por parte del trabajador o directivo, no consolidando la cuantía percibida como parte del salario bruto anual del trabajador o directivo.



El pago de la retribución variable se abonará únicamente si esta resulta sostenible con la situación financiera de la Entidad pudiendo no contraerse si los resultados financieros son mediocres o negativos.

La retribución variable de la Entidad se compone de dos elementos:

- Una retribución variable corporativa, de percepción individual, vinculada al beneficio de la Entidad (“Participación de Beneficios”/”Profit Sharing”). La percepción de elementos variables en la remuneración está condicionada, en cualquier caso, al cumplimiento de objetivos previamente establecidos, sin carácter garantizado ni naturaleza consolidable. Los objetivos con los cuales se vincula la retribución variable pueden ser corporativos, de área e individuales. De la misma forma, la Entidad vela para que se establezca una paridad oportuna de objetivos financieros y no financieros, cuantitativos y cualitativos, los cuales pueden ser revisados anualmente y comunicados al inicio del año.
- Determinadas áreas que la Entidad considere de vital importancia por su naturaleza podrán disponer de una retribución variable anual en función de los objetivos asignados de manera conjunta en dichas áreas o al profesional en concreto (“Retribución Variable Anual o RVA”).

Sin perjuicio de lo anterior, conforme a la presente Política, la Entidad podrá:

- Revisar anualmente la naturaleza, características, composición y condiciones de los elementos variables de la retribución.
- Aplicar excepcionalmente a trabajadores de nueva contratación, un “*signin bonus*” o prima de incorporación, a abonar en un único pago en el plazo de seis (6) meses desde la fecha de incorporación.
- Establecer elementos variables a medio o largo plazo, vinculados siempre al cumplimiento de objetivos y a la estrategia e intereses de la Entidad.
- Cualquier otro elemento susceptible de retribución variable con respecto a los principios de la Política y los requisitos de la normativa aplicable.

Con carácter general, es aplicable para poder percibir una retribución variable que el trabajador deberá haber prestado un mínimo de seis (6) meses consecutivos de trabajo en el año natural y permanecer en la Entidad la semana siguiente al 31 de diciembre del ejercicio afecto a la eventual retribución variable.

### 4.3. Beneficios Sociales

La Entidad complementa el paquete de compensación de sus profesionales mediante beneficios corporativos, los cuales incluyen, entre otros:

- Seguro complementario de salud de carácter colectivo que la Entidad tiene suscrito.
- Flexibilidad del horario laboral.
- Abono del 50% de las cuotas de gimnasio.
- Prima de transporte.



- La Entidad pone a disposición de los trabajadores un “Plan de Ahorro”. La Entidad contribuye a dicho “Plan de Ahorro” con el mismo importe aportado por el trabajador, con un máximo del 5,00% del salario fijo de este.
- Los que establezca la Entidad en el futuro, ya sea de forma complementaria o bien de manera sustitutiva a la retribución bruta (p.e. sistemas de retribución flexible).

## 5. CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

El Consejo de Administración de FIMARGE es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política. Una vez al año, se llevará a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la Política Retributiva del Colectivo Identificado.

El consejo de Administración con 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:

- Aprobar las propuestas de remuneraciones que se presenten de acuerdo con la Política;
- determinar e identificar aquellos trabajadores por cuya actividad han de considerarse Sujetos Afectados;
- autorizar aquellos casos en los cuales la retribución variable quede garantizada;
- examinar anualmente los informes internos de evaluación de la Política; y
- cualquier otra función que emane de sus competencias.

La presente Política tendrá que ser revisada periódicamente, actualizarse y estar alineada con la práctica real. Una vez propuestas las modificaciones pertinentes, será el Consejo de Administración el responsable en última instancia de su aprobación.

La Unidad de Cumplimiento Normativo ayudará en la redacción de la Política de Remuneraciones y será quien verifique su existencia y llevará a cabo más profundamente las comprobaciones que siguen:

- Que existe dicha Política y que está aprobada formalmente por el consejo de Administración de la Sociedad;
- Que la Política de Remuneraciones tiene en cuenta los principios y cumplimiento con los objetivos descritos en el presente documento, y en particular que existe:
  - Comunicación Interna y transparencia: verificará que se transmite a la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global, así como la comunicación de la composición de cada paquete retributivo individual y personalmente al trabajador a título particular.
  - Equidad: verificará que se tendrá en cuenta la función profesional (administrativo, técnico, gestor, directivo, etc...) sin perjuicio de la evaluación del cumplimiento y nivel de responsabilidad que pueda determinar diferencias en puestos similares.



- 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 de trabajo y la situación concreta del mercado.
- Prevención de conflictos de interés: verificará que el paquete retributivo tanto en sus elementos fijos como variables, en sus componentes cuantitativos y cualitativos, alineen los intereses del trabajador con el de los clientes, de las Carteras Gestionadas, y la estrategia empresarial a medio y largo plazo.
- Que la Política fija los conceptos retributivos que se han de tener en cuenta para determinar el salario. La periodicidad para la realización de dicha prueba de Cumplimiento Normativo será como mínimo de carácter anual.
- Adicionalmente, la Unidad de Cumplimiento Normativo asesorará a l alta dirección respecto a la actualización de la presente Política de Remuneraciones.

## 6. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad y cualquiera de las modificaciones posteriores requerirán de la aprobación del Consejo de Administración.

La Política tendrá que modificarse, como mínimo, cuando se produzcan cambios normativos que afecten a los criterios establecidos en la Política y siempre que se considere necesario después de las revisiones llevadas a cabo tanto por el Consejo de Administración como por la Unidad de Cumplimiento Normativo.

Fimarge, Societat Financera d'Inversió, SA  
Bonaventura Armengol 10, Bloc 1, Pl. 5  
AD500 Andorra la Vella – Principat d'Andorra  
+376 805 100 - [www.fimarge.com](http://www.fimarge.com)  
[fimarge@fimarge.com](mailto:fimarge@fimarge.com)

