



# **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE ALLFUNDS BANK S.A.U.**

## 1. ANTECEDENTES:

Allfunds Bank, S.A.U. (en adelante "ALLFUNDS", la "Compañía" o el "Banco", indistintamente) emergió como una empresa emergente ("startup") nacida bajo el paraguas de sus accionistas iniciales en la que se mezcla el carácter del accionariado con la parte genuina de ALLFUNDS en sí. A medida que la Compañía evoluciona va creando una identidad propia, incluyendo su propio carácter y cultura, y desarrollando sus políticas y procedimientos personales.

ALLFUNDS, es la compañía matriz de un grupo de instituciones financieras afiliadas (incluidas subsidiarias, sucursales y oficinas de representación) que, junto con el banco, constituyen el Grupo Allfunds. Al mismo tiempo, Allfunds Bank, S.A.U., es la entidad central dentro del Grupo Allfunds, tanto desde una perspectiva operativa como comercial, y sirve como su sede. La mayoría de las actividades globales clave del grupo se ejecutan desde aquí, incluyendo entre otros la administración corporativa, tecnologías de la información, operaciones, finanzas, legal, ventas y cumplimiento normativo. Las actividades de ventas relacionadas con Iberia y Latinoamérica también se realizan desde la sede central del Grupo.

Actualmente, ALLFUNDS se ha convertido en una compañía única en constante crecimiento y evolución a todos los niveles y con un alto nivel de competitividad en el mercado. Esto conlleva que las políticas se tengan que ir adaptando constantemente para alinear los recursos humanos a los ambiciosos objetivos de la compañía a largo plazo.

## 2. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE ALLFUNDS

Esta Política ha sido elaborada considerando la estructura corporativa de ALLFUNDS, a través de su equipo directivo, aspira a crear una cultura de alto rendimiento enfocado a la mejora continua, consecución de objetivos y el servicio al cliente, donde los empleados sean recompensados y reconocidos por sus logros, los esfuerzos, el desempeño, la implicación y el compromiso, medido a través de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) y fijando objetivos, que permitan una adecuada atracción, gestión y retención del talento.

La Política de Remuneración de ALLFUNDS (en adelante, la "Política de Retribución", "Política de Remuneración" o la "Política", indistintamente), como herramienta que es, debe reflejar e ir acorde con la cultura de la compañía y constituye uno de los elementos fundamentales para el reconocimiento de los logros, esfuerzos, desempeño, implicación y compromiso, por lo que su diseño está orientado a reflejar y fomentar la mencionada cultura y alinear los recursos humanos con los objetivos de ALLFUNDS a largo plazo.

Adicionalmente, la Compañía ha prestado especial atención en que la Política cumpla en todo momento con la normativa en materia de remuneraciones aplicable a las entidades de crédito, así como que los elementos que componen la misma fomenten una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y eviten en todo caso que puedan generar conflictos de intereses y para contribuir a garantizar esto, el área de cumplimiento normativo está encargada de evaluar la adecuación de la política a este respecto. En este sentido, han sido incluidas dentro del marco regulatorio las guías sobre remuneración publicadas por la Autoridad Bancaria Europea (en adelante, la "EBA") efectivas desde el 1 de enero de 2017.

Siguiendo esto, como procedimiento, de cara a cumplir con el requerimiento regulatorio obligatorio de, al menos una vez al año, llevar a cabo una evaluación y análisis interno e independiente de la Política de remuneraciones en instituciones de crédito establecido en el artículo 33.2 de la Ley 10/2014, donde se establece que la compañía llevará a cabo un apropiado diagnóstico y análisis de la Política de Remuneraciones y del listado del Colectivo Identificado, ambos en base anual, de cara a asegurar que el Banco cumple con los requerimientos regulatorios vigentes, la compañía tomará las acciones necesarias establecidas en la regulación, incluyendo la preparación de la información necesaria que será puesta a disposición de la autoridad competente cuando sea requerida siguiendo lo establecido en la norma 38 de la circular 2/2016 del Banco de España.

Los resultados de este análisis, los cambios necesarios o propuestas, junto con la Política se presentarán en la Junta de Accionistas.

### 3. GOBIERNO CORPORATIVO

#### 3.1 Consejo de Administración

El Consejo de Administración ha establecido una Comisión de Nombramientos y Remuneraciones compuesto por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros del Consejo de Administración que no realicen labores ejecutivas en la compañía.

Las responsabilidades del Consejo, en el marco de la remuneración, incluyen los siguientes elementos:

- Asegurar la elaboración adecuada y garantizar la revisión periódica de los principios generales de la política de remuneración.
- Responsabilizarse en la determinación y supervisión de la remuneración de los miembros de las funciones de gestión.
- Asegurarse que la Política y prácticas de remuneración se implementen de manera adecuada y estén alineadas con el marco general de gobierno corporativo de la institución, la cultura corporativa, el apetito por el riesgo y los procesos de gobernanza relacionados.
- Aprobar la Política de Remuneración de la empresa y la Lista de "Personal Identificado".

La remuneración del Consejo de Administración se establecerá en los Estatutos de la sociedad mediante una Política de Remuneración específica aprobado en la Junta de Accionistas.

#### 3.2 Comisión de Nombramientos y Remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones de ALLFUNDS está compuesto de acuerdo con las normas actuales por roles no ejecutivos y con todos, o al menos la mayoría de ellos, siendo considerados independientes.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, de forma general no se reúne menos de 2 veces por año coincidiendo una de ellas con el final del proceso de revisión salarial y bonus para su aprobación. Sus principales cometidos y responsabilidades los siguientes:

- Hacer propuestas al Consejo de Administración en la toma de decisiones incluyendo aquellas que tengan repercusión en el riesgo y la gestión del riesgo en la compañía. En particular, debe asesorar en la Política de Remuneración de los miembros del Consejo de Administración, ejecutivos senior de la compañía o posiciones similares y miembros del "Colectivo Identificado" (tal y como queda definido por las previsiones legales), así como también remuneración individual y otros términos contractuales de los miembros del Consejo de Administración con alguna responsabilidad ejecutiva asegurando la observancia sobre los mismos.
- Los miembros del Consejo de Administración responsables de la política de remuneración y los miembros de los comités de remuneración y miembros del personal que participan en el diseño y la implementación de la política de remuneración deben tener experiencia relevante e independencia funcional de las unidades de negocio que controlan y así ser capaces de formando un juicio independiente sobre la idoneidad de la política de remuneración, con el fin de cumplir con los requisitos de cumplimiento establecidos por el Pilar III en términos de políticas de reclutamiento.
- Periódicamente, y al menos una vez al año, evaluar la Política de Remuneraciones de cara a verificar que los estándares de remuneración y los procedimientos aprobados por el Consejo de Administración se cumplen.
- De acuerdo a los establecido en la Ley 10/2014 y el Real Decreto 84/2015, con el fin de valorar la idoneidad de los consejeros, directores generales o asimilados, Responsables de las funciones de Control Interno y otros puestos clave, así como mecanismo para cumplir con las normas sobre incompatibilidades, emisión de un informe sobre la idoneidad del candidato en el momento de la propuesta.

Para la emisión de dicho informe se tendrán en cuenta, entre otros, un cuestionario de honorabilidad cumplimentado por el interesado y su historial profesional detallado y actualizado, que contienen la necesaria información para la correcta evaluación de los requisitos de honorabilidad comercial y profesional y de los conocimientos y experiencia adecuados de los candidatos. El informe de

evaluación de la idoneidad contendrá la propuesta de evaluación del correspondiente candidato y habrá de ser aprobado por el Consejo de Administración o la Comisión Ejecutiva.

### 3.3 Comisión de Riesgos y Auditoría

La Comisión de Riesgos y Auditoría es el órgano responsable de la gestión del riesgo y de las funciones de auditoría y de cumplimiento normativo de la entidad. En referencia a temas de remuneración sus responsabilidades son las siguientes:

- Cooperar con la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones en el establecimiento de la Política de Remuneraciones.
- Examinar si la Política de Incentivos, prevista en la Política de Remuneraciones, toma en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y los beneficios de probabilidad y oportunidad.
- Garantizar que las políticas establecidas cumplen con el marco normativo aplicable.

### 3.4 Funciones de Control

#### 3.4.1 Funciones Generales

Corresponde a las funciones de control el asistir a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones cuando sean requeridos para determinar la estrategia general del Banco aplicable a las remuneraciones considerando la promoción de una gestión del riesgo efectiva.

#### 3.4.2 Funciones Específicas

Las funciones de control y el Management asumirán las siguientes funciones específicas:

**a) Recursos Humanos:**

- Proponer a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones la Política de Remuneraciones y las adaptaciones posteriores;
- Coordinar y supervisar, como complemento del Consejo de Administración, el monitoreo de la implementación de la Política y evaluar su desempeño;
- Salvaguardar los contratos de los empleados;
- Preparar el Reporte de Remuneración Anual;
- Comunicación de la lista de miembros del "Colectivo Identificado" al Banco de España.

**b) Gestión de Riesgos:** Asesorar en cómo la Política de Remuneraciones puede afectar al perfil de riesgo de la entidad y su cultura.

**c) Cumplimiento Normativo:** Analizar como la Política de Remuneraciones afecta a las políticas internas y cumplimiento en la entidad.

**d) Auditoría interna:** la revisión de la política de remuneración forma parte del plan de auditoría interna y está sujeta a una revisión anual. El informe de auditoría interna se comunica a la Administración y al Consejo de Administración. Además, proporciona a la Comisión de Riesgos y Auditoría, y a la Alta Dirección, un hallazgo confiable sobre la efectividad de los controles destinados a mitigar los riesgos significativos que afectan el negocio, tanto actuales como previsibles en el futuro. Su objetivo principal es garantizar, de manera independiente, confiable y oportuna, el buen funcionamiento del buen gobierno, la gestión de riesgos y los controles implementados para mitigar los riesgos actuales e incipientes, considerando el entorno de control actual y esperado en el futuro.

El grado de adecuación de esta Política respecto de los varios requerimientos en relación a las instituciones del sector financiero ha sido analizado por Garrigues (3 de julio de 2019), como en años anteriores, y su conclusión ha sido que la Política de Remuneraciones de ALLFUNDS cumple con la legislación vigente a 31 de diciembre de 2018.

#### 4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

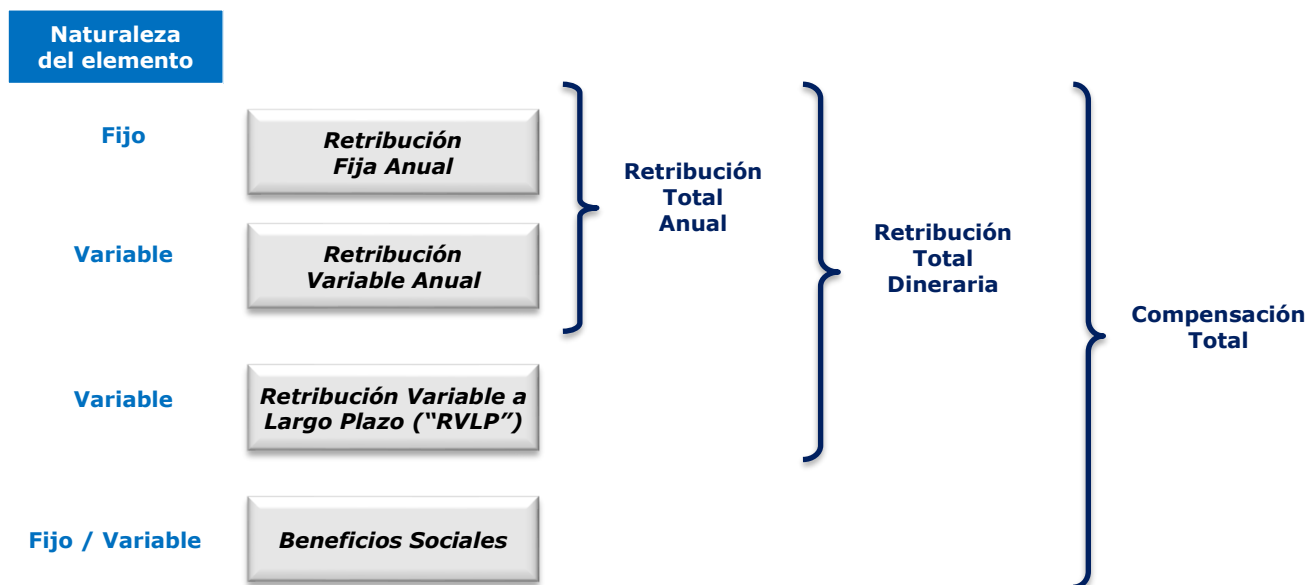
ALLFUNDS considera la adecuada remuneración de sus profesionales un factor fundamental para la consecución de objetivos y por tanto para la creación de valor para los accionistas. En este sentido, para ALLFUNDS es esencial contar con una Política de Retribuciones que, mediante los diferentes elementos de compensación, permita remunerar adecuadamente cada posición dentro de la organización, en función de su nivel de responsabilidad y aportación, así como premiar adecuadamente los resultados y niveles de desempeño excepcionales que, como ha sido comentado anteriormente, permita una adecuada atracción, gestión y retención del talento.

En general la Política de Remuneración de ALLFUNDS se rige por los siguientes principios:

- Que las retribuciones fomenten una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y que estén alineadas con los intereses de los accionistas, fomentando la creación de valor a largo plazo y evitando los comportamientos orientados al corto plazo reduciendo la asunción excesiva de riesgos.
- Que el paquete retributivo global y su estructura sean competitivos, facilitando la atracción, retención y una remuneración adecuada de los empleados y directivos.
- Que las prácticas de remuneración derivadas de esta Política estén alineadas con una gestión efectiva de los conflictos de intereses. En este sentido, de acuerdo con las Directrices de ESMA y EBA, la Política de Remuneración de la ALLFUNDS tiene en cuenta los derechos e intereses de los clientes. En particular, la Política de remuneración no introduce incentivos por los cuales los empleados favorezcan sus propios intereses, o los intereses de la institución, en detrimento de los clientes, siempre que:
  - La remuneración variable incluye criterios cualitativos para garantizar que los derechos e intereses de los clientes sean considerados adecuadamente.
  - No existe un vínculo directo entre la remuneración y la venta a los consumidores de determinados instrumentos financieros o categorías de productos específicos.
  - La Política de Remuneraciones es flexible por lo que su aplicación permite la posibilidad de no pagar una remuneración variable.
- Que la remuneración sea fijada de acuerdo con una base sólida de capital de la entidad.
- Que la retribución fija represente una proporción significativa de la compensación total.
- Que la retribución variable recompense el desempeño atendiendo, entre otros factores, a la consecución de los objetivos del Grupo, modulando de esta manera el abono de esta, para evitar sobrepagos en supuestos de deficiente desempeño de ALLFUNDS.
- Que la Política Retributiva de ALLFUNDS sea extremadamente respetuosa con la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.
- Que la Política promueva la equidad interna entre niveles similares de responsabilidad y desempeño.
- La Compañía mantiene el derecho de pagar, o no, una remuneración variable a los empleados.
- La asignación de los componentes de remuneración variable dentro de la Entidad también considerará todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

## 5. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Elementos generales de compensación:



La determinación de los distintos elementos retributivos que integran la Política conlleva ser coherente con el grado de responsabilidad, experiencia y conocimientos propios de cada posición, así como estimular la consecución de los mejores resultados de la Compañía con pleno respeto a los principios que rigen la misma. Además, la política de remuneración es coherente con los principios relativos a la protección de clientes e inversores en el curso de los servicios prestados.

De acuerdo con lo anterior, a la hora de determinar la retribución de una determinada posición dentro de ALLFUNDS, se consideran los siguientes factores:

- **Equidad Interna:** comparación del dato retributivo de un empleado con lo que la Compañía está pagando para una posición con un perfil (conocimientos, habilidades, actitudes, responsabilidad, experiencia y aportación) comparable al suyo.
- **Competitividad Externa:** comparación del dato retributivo de un empleado con lo que el mercado está pagando para una posición con un perfil (conocimientos, habilidades, actitudes, responsabilidad, experiencia y aportación) comparable al suyo.

A efectos de valorar la equidad externa de la Política deben considerarse los siguientes aspectos:

- **Especificidad del negocio / nicho:** el negocio de ALLFUNDS es prácticamente único en el mercado.

ALLFUNDS se basa en el negocio de aportar soluciones integrales en la distribución de fondos. En este sentido, el negocio de ALLFUNDS no es replicado por ninguna otra compañía de manera exacta en España, y escasamente en el resto del mundo.

- **Perfil Comercial / Orientación al Cliente:** hay que tener en cuenta que casi todos los perfiles (incluidos algunos que en principio no forman parte del "front office") deben apoyar con sus conocimientos el proceso de venta, por tanto, deben ser perfiles muy orientados a cliente, con alta capacidad de desarrollar relaciones comerciales e intervenir en las diferentes fases del que acostumbra a ser un largo proceso de negociación hasta el cierre del acuerdo.
- **Cliente Corporativo / Institucional:** por otro lado, los clientes a los que ALLFUNDS se dirige son entidades financieras (cliente institucional). Asimismo, dentro de estas entidades el nivel de interlocución de los profesionales y directivos de ALLFUNDS típicamente está próximo al de los directivos de áreas especializadas y al Consejo de Administración de estas entidades. Por tanto, hay que tomar como referencia posiciones comerciales o de apoyo en la venta institucional.

- **Componente Internacional:** los clientes finales de ALLFUNDS pueden estar en cualquier lugar del mundo y por tanto hay que valorar ese componente de disponibilidad geográfica para viajar y cerrar acuerdos, potencialmente, en cualquier punto del mundo.

Adicionalmente a los anteriores aspectos, a efectos de tomar referencias retributivas de mercado se valoran los siguientes aspectos:

- Impacto en el negocio de la posición
- Relación con clientes
- Complejidad de la posición
- Importancia en el proceso de expansión de la compañía
- Gestión de equipos
- Retención de empleados clave.

De acuerdo con todo lo anterior, la cada vez mayor dimensión internacional de las operaciones de ALLFUNDS hace necesaria la continua monitorización de las prácticas y tendencias en los distintos mercados en que interviene la Compañía, para garantizar una adecuada competitividad externa de la Política de Remuneración.

### 5.1 Retribución Fija

La retribución fija es la retribución fija bruta anual monetaria que percibe cada empleado y para la que se toma como referencia en los diferentes mercados en que opera la Compañía (España, Italia, Reino Unido, Luxemburgo, Suiza, LATAM, APAC, UAE etc.), tanto la competitividad externa como la equidad interna.

La Retribución Fija cumple fundamentalmente con dos objetivos:

- Remunerar el nivel de responsabilidad y la complejidad de las funciones asignadas para cada posición. En relación con este objetivo es especialmente relevante la equidad interna de las retribuciones, estableciendo y manteniendo una estructura de retribución justa y coherente con la importancia relativa de los puestos, de manera tal que a mayor nivel de responsabilidad y/o complejidad se tendrá como referencia un mayor nivel de retribución fija.
- Garantizar una retribución suficiente de tal manera que exista una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración total, permitiendo la modulación de la retribución variable hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la misma en caso de un desempeño deficiente, un fallo crítico de riesgo operacional o debido a un comportamiento comprobado de no buscar el mejor interés de los clientes según las regulaciones de la ESMA.

Asimismo, a efectos de que la Compañía sea capaz de atraer, retener y motivar talento, la Retribución Fija, conjuntamente considerada con los restantes elementos retributivos, debe configurar un paquete competitivo que permita a ALLFUNDS contar con los mejores profesionales del sector financiero, siendo un empleador atractivo en el mercado donde los empleados con talento quieran desarrollar su carrera profesional.

Por tanto, la intención de la compañía es que la retribución fija, en términos generales se encuentre en referencias de medias de mercado para una posición con un perfil (conocimientos, habilidades, actitudes, responsabilidad, experiencia y aportación) comparable al suyo.

Al estar establecida la retribución fija en términos de valor anual pactado, quedará absorbido cualquier aumento por ley, convenio o pacto. La remuneración fija puede incluir beneficios como queda regulado más adelante en el punto 5.4.

#### 5.1.1 Política de Revisiones Salariales:

Las revisiones salariales se realizan en ALLFUNDS con una periodicidad anual a principios de año, con efecto retroactivo desde el 1 de enero.

En este proceso se decide, tanto el posible incremento que van a tener los empleados en retribución fija, como el Bonus del año anterior a pagar en los primeros meses del año en el que la revisión salarial, en su caso, tendría efecto.

El objetivo de las revisiones es que la retribución fija del empleado esté adecuadamente alineada al mercado e internamente según su perfil, es decir, nivel de conocimientos, habilidades, actitudes, responsabilidad, experiencia y aportación.

#### *5.1.2 Política de intervenciones:*

Se realizarán intervenciones, es decir, cambios sustanciales en retribución fija, en aquellos casos en que la retribución fija de un empleado, considerado un "Top Performer" (de alto desempeño), esté significativamente desalineada (>20% por debajo) en referencia a las medias de mercado o con la estructura salarial interna de la Compañía, según su perfil.

Estos casos pueden producirse por promociones, aumentos de responsabilidad o una evolución espectacular del empleado.

Los cambios en remuneración fija pueden comprender también roles o funciones basadas en prestaciones definidas según los siguientes principios:

- Que estén basados en un criterio predeterminado;
- Que reflejen la experiencia profesional y la antigüedad, no puede ser reducida, suspendida o cancelada, y sean mantenidas y sujetas al tiempo que el sujeto se encuentre realizando ese rol específico o responsabilidades y funciones;
- Que sean transparentes;
- Que no signifique un incentivo para asumir riesgos y no dependa del desempeño.

Estos cambios, con carácter general, se efectuarán coincidiendo con las revisiones salariales, si bien pueden efectuarse en cualquier momento en que se considere que existe riesgo de fuga de talento de la compañía.

## **5.2 Retribución Variable a Corto Plazo**

En lo referente a la retribución variable a corto plazo / Bonus Base, como se ha comentado anteriormente, ALLFUNDS pretende crear una cultura de alto rendimiento enfocado a la mejora continua, consecución de objetivos y el servicio al cliente, donde los empleados sean recompensados y reconocidos por sus logros y competencias (esfuerzo, desempeño, implicación y compromiso, etc.).

De acuerdo con lo anterior, una parte significativa de la retribución de los empleados de ALLFUNDS es variable y persigue fundamentalmente las siguientes finalidades:

- Incentivar la creación de valor a corto, medio y largo plazo para la Compañía;
- Recompensar el desempeño y logros destacados;
- Motivar a las personas a la consecución de un desempeño mayor;
- Retener el talento en el corto, medio y largo plazo.

El Sistema de Retribución Variable de ALLFUNDS ha sido diseñado para alinear el desempeño de los empleados con los intereses de los accionistas, una gestión prudente del riesgo y la generación de valor a largo plazo para la Compañía. Los aspectos esenciales de este sistema se describen a continuación:

#### *5.2.1 Determinación del Bonus Target*

Todos los empleados de ALLFUNDS son elegibles para participar en el Sistema de Bonus Base Discrecional. Cualquier remuneración bajo este esquema no es consolidable ni tiene porque repetirse en el tiempo.

En términos generales, los rangos de Bonus Base varían y se establecen para cada empleado en función de la responsabilidad, de forma que la propuesta económica para el empleado sea competitiva considerando conjuntamente los componentes fijos y variables de la retribución. No obstante, lo anterior, en todo caso, el Bonus Base fijado debe respetar siempre una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables de la remuneración total.



El Bonus Target de referencia para cada empleado se establece en el proceso de contratación, siendo éste el Bonus máximo que el empleado puede conseguir dentro del sistema discrecional.

Como norma general, este Bonus Target se mantiene a lo largo del tiempo, aunque está sujeto a posibles cambios al igual que la retribución fija en el proceso de revisión salarial anual para adaptarse a su perfil, es decir, nivel de conocimientos, habilidades, actitudes, responsabilidad, experiencia y aportación, o por Intervenciones (promociones, aumentos de responsabilidad o una evolución fuera de lo común del empleado).

La retribución variable garantizada es excepcional, debe ser expresamente aprobada por el Director General de la compañía, y en todo caso se limitará al primer año de empleo y debe ser establecido sólo cuando la compañía cuenta con una base sólida de capital.

El importe que definitivamente perciba cada empleado al amparo del sistema de retribución variable a corto plazo estará vinculado, como se establece a continuación, tanto al desempeño individual del empleado como al de la Compañía.

### 5.2.2. Evaluaciones:

El sistema de evaluación de ALLFUNDS condiciona la retribución variable efectivamente percibida (Bonus a pagar) por los empleados. Las evaluaciones se realizan en la Compañía cada año, evaluándose competencias que se integran en tres bloques de contenidos, en los que se mide el desempeño individual del empleado y la contribución a su respectivo departamento.

#### 1) Desempeño Laboral:

- Responsabilidad
- Exactitud, meticulosidad y calidad de trabajo
- Cumplimiento de fechas estimadas y pautadas
- Productividad en cantidad y volumen de trabajo
- Orden y claridad del trabajo
- Planificación del trabajo
- Documentación que genera
- Reporta avances de tareas
- Capacidad de realización
- Cumplimiento de los procesos existentes
- Grado de conocimiento técnico

#### 2) Factor Humano:

- Actitud hacia la empresa
- Actitud hacia el superior o los superiores
- Actitud hacia los compañeros
- Actitud hacia el cliente
- Cooperación en equipo
- Capacidad de aceptar críticas
- Capacidad de generar sugerencias constructivas
- Respeto a las normas generales
- Compromiso, adaptabilidad, flexibilidad y predisposición
- Puntualidad

#### 3) Habilidades:

- Iniciativa y proactividad
- Creatividad
- Comprensión de situaciones
- Sentido común
- Respuesta bajo presión
- Capacidad de manejar tareas múltiples
- Capacidad de delegar tareas
- Coordinación, desarrollo de subordinados y liderazgo
- Potencial y capacidad de aprendizaje
- Carisma
- Manejo de conflictos
- Manejo de optimización del grupo
- Toma de decisiones

Las competencias mencionadas son medidas usando un cuestionario interno. Dicho cuestionario, se va adaptando y mejorando con el tiempo. Los empleados están acostumbrados a este sistema y proporciona información útil para reforzar posibles áreas de mejora para cada empleado comprendiendo sus implicaciones.

### *5.2.3 Determinación de la cantidad de Bonus a pagar*

El Bonus a pagar a los empleados se determinará en función del desempeño individual, su aportación como parte de la correspondiente área y los resultados de la Compañía. El departamento de Recursos Humanos de ALLFUNDS coordina todo el proceso centralmente (lanzamiento del proceso de evaluación, recopilación y revisión de evaluaciones, así como proporción de orientación a la gerencia para que así la realice).

En relación con el desempeño del empleado y su aportación a los resultados de la correspondiente área, éstos, se determinan conforme a los resultados del procedimiento de evaluación anual vertical, considerando especialmente los puntos individuales de mejora que se establecieron en el proceso de evaluación del ejercicio precedente en su caso.

En función del desempeño (enfoque vertical) y, en su caso, la evolución durante el año objeto de evaluación, principalmente en competencias necesarias para el adecuado desarrollo del puesto y del esfuerzo y compromiso mostrado, se establece la propuesta del responsable de la cantidad a pagar al empleado.

No obstante, el Bonus a pagar en todo caso estará modulado por los resultados financieros de la Compañía, reduciéndose el mismo, con carácter general, proporcionalmente, e incluso pudiendo llegar a anularse, en caso de un deficiente desempeño por parte de ALLFUNDS. Además, si la ratio de capital no excede el mínimo establecido por el regulador, la bonificación a pagar se revisará para que el banco no agrave el incumplimiento regulatorio.

En casos excepcionales, y bajo la aprobación del Director General, se podrán otorgar extra-bonus (pago superior al Bonus Target establecido) a aquellos empleados que se considere que han de ser premiados por su extraordinario esfuerzo o aportación, siempre respetando los Principios de la Política y sin superar el máximo del 100% anteriormente mencionado o las excepciones que resultan de aplicación en línea con la resolución de la Junta de Accionistas.

En ningún caso, la obtención de la Retribución Variable estará vinculada únicamente a incentivos relacionados con las ventas y no se establecerán incentivos vinculados únicamente a las ventas de un tipo específico de activo financiero, evitando así posibles conflictos de intereses y conductas indebidas.

De cara a 2020 y años venideros, ALLFUNDS implementará un nuevo sistema de pago de bonificaciones para objetivar, alinearlos con las prácticas del mercado y vincularlos directamente con la estrategia comercial, los objetivos y los resultados. En base a esto, el nuevo esquema de bonificación está anclado en 3 dimensiones clave, con diferentes ponderaciones entre ellos según el segmento de categoría de los empleados de acuerdo con el nivel, la responsabilidad y la influencia de los resultados de la empresa. Esas 3 dimensiones clave son:

- Rendimiento de la empresa (nivelado en base al EBITDA y una curva de pago en base al rendimiento definida).
- Objetivos individuales (alineados con las metas comerciales y medidos por los KPI pertinentes claramente definidos, incluyéndose en estos KPIs operativos vinculados a la gestión del riesgo operativo de la Entidad).
- Competencias y valores. Alineado con los Valores Centrales de ALLFUNDS, medirá el comportamiento de los empleados a través de un modelo de competencia, como se hace con la evaluación anual actual, cumpliendo con el código interno de conducta y las Directrices de la EBA y ESMA.

### *5.2.4 Bonus aplicable en relación con planes de retención*

En casos excepcionales, se pueden lanzar planes de retenciones de cara a retener empleados clave y asegurar así el valor de la compañía en circunstancias excepcionales. La remuneración bajo este esquema no es consolidable ni tiene porque ser repetido en el tiempo. El plan de

retenciones cumple con los requerimientos establecidos por la EBA y estará sujeto a las provisiones en materia de remuneración variable recogidos en la presente Política. El otorgamiento, estará basado en la permanencia de los beneficiarios por un periodo de tiempo predeterminado hasta y después del cambio de control o durante el año 2017. La activación del plan y, en caso de ser colectivo identificado, la elegibilidad individual y otorgamiento, está sujeta a la aprobación del Consejo de Administración.

#### *5.2.5 Bonus a pagar en caso de nuevas incorporaciones*

El Bono de referencia para los empleados recién contratados puede ser modulado, así como por los criterios generalmente aplicables, por la fecha en que el empleado se unió a la Compañía. El Bonus Target se prorrateará en base a la fecha de contratación de acuerdo con las siguientes especificaciones:

- Si el empleado se une a la Compañía durante enero, el empleado tiene derecho a calificar para la totalidad del bono de referencia.
- Si el empleado se une a la Compañía entre febrero y septiembre: la bonificación de referencia, al determinar la remuneración base a la que el empleado puede optar, será la relación entre los meses trabajados y los 12 meses correspondientes a la bonificación anual objetivo.
- Si el empleado se une a la Compañía a partir del 1 de octubre, el empleado no tiene derecho a recibir ningún Bono para ese año en curso, siendo elegible para el año siguiente.

Únicamente en el caso de nuevas incorporaciones podría garantizarse el cobro de la retribución variable anual, en todo caso limitado al primer año de empleo, y sujeto a la aprobación por parte del Director General y a la consulta con el Comité de Remuneraciones en el caso de los miembros del Colectivo Identificado y considerando la base de capital de la Compañía para este propósito.

#### *5.2.6 Condición imprescindible para el cobro*

Para el cobro de cualquier remuneración variable, es imprescindible que el empleado continúe en la Compañía en el momento del cobro, que no se encuentre en periodo de preaviso, y que la cantidad a recibir será, en todos los casos, proporcional al tiempo que se ha trabajado en el año.

#### *5.2.7 Fecha de pago*

Con carácter general, el pago del Bonus se realiza en un único pago en los primeros meses del año siguiente al de su devengo, aunque queda expresamente aprobado que el variable puede quedar sujeto a diferimiento si la Compañía lo estima oportuno en cualquier momento.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de los principios aplicables a las categorías de personal cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de ALLFUNDS de acuerdo con lo establecido en el apartado 6 siguiente.

### **5.3 Remuneración Variable a Largo Plazo:**

Actualmente la Compañía no tiene implantado ningún incentivo a largo plazo. No obstante, ALLFUNDS considera este tipo de incentivos como un elemento importante de su estructura de retribución, identificándolos como una medida adecuada para ligar los intereses de sus empleados y directivos con los de la Compañía a largo plazo, por lo que no se descarta la implementación de un incentivo de estas características en el futuro.

En ningún caso los componentes variables de la remuneración representan más del 100% (o 200% cuando corresponda) del componente fijo de la remuneración total de cada empleado.

Dependiendo de la complejidad, naturaleza y diseño del Incentivo a Largo Plazo, y la pertenencia del empleado al Colectivo Identificado, podría quedar sujeto a diferimiento, pago en instrumentos, reducción ("malus") y recobro ("clawback") para el Colectivo Identificado en atención a lo establecido en el Anexo II de esta Política.

## 5.4 Beneficios:

A la hora de establecer los beneficios, como en los demás conceptos, ALLFUNDS se basa en la política de la Compañía y las prácticas de mercado. De forma general podemos decir que los beneficios habituales son:

	Naturaleza de la remuneración
Ayuda comida	Fija
Seguro de vida	Fija
Seguro médico	Fija

Algunos de los máximos responsables de la Compañía, tanto a nivel de responsabilidad como a nivel de negocio, disfrutaban adicionalmente de vehículo de empresa de acuerdo con la política de aplicación en el Grupo.

## 5.5 Confidencialidad

Las condiciones retributivas individuales de cada empleado tienen un CARACTER ESTRICAMENTE CONFIDENCIAL, no debiendo ser divulgados en ninguna circunstancia a otros empleados o directivos, salvo tus supervisores directos o al departamento de recursos humanos.

## 6. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA AL COLECTIVO IDENTIFICADO

La legislación vigente impone determinados requisitos en materia de remuneraciones a las entidades financieras, en relación con las categorías de personal cuyas actividades incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad ("Colectivo Identificado"). A continuación, se expone el personal incluido en el Colectivo Identificado de ALLFUNDS, así como las particularidades en la aplicación de la Política Retributiva a los miembros del Colectivo Identificado considerando los requisitos exigidos por la normativa en materia de remuneraciones.

### 6.1 Miembros del Colectivo Identificado:

ALLFUNDS ha tenido en cuenta para la determinación de su Colectivo Identificado los criterios tanto (i) cualitativos como (ii) cuantitativos, establecidos por el Reglamento Delegado (UE) nº 604/2014 por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad (el "Reglamento").

Las siguientes posiciones han sido identificadas conforme a los criterios cualitativos establecidos al efecto en el Reglamento:

1. Miembros del Consejo de Administración
2. Director General
3. Equipo categorizado como Dirección ("Senior Management").
4. Personal a cargo del control de Riesgos, Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna reportando directamente al "Cuerpo de Dirección" ("Management Body"; Director General y miembros del Consejo de Administración).
5. Directores de Unidades de Negocio materiales.
9. Empleados responsables de las labores de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos, Tecnología de la Información, Finanzas, etc.

No se ha identificado personal adicional a incluir en el Colectivo Identificado de acuerdo con los criterios cuantitativos establecidos en el Reglamento a aquellos ya incluidos de acuerdo con los criterios cualitativos.

Se entenderá por "Persona Identificada" cada una de las personas físicas que prestan servicios, y que forman parte, del denominado Colectivo Identificado.

En el **Anexo I** a esta política se incluye un detalle de cada una de las posiciones identificadas conforme a cada uno de los anteriores criterios.

## 6.2 Principios de Remuneración aplicables a las funciones de control

- a) El método para determinar la remuneración del colectivo relevante en el Management y las funciones de control no debe comprometer su objetividad e independencia o crear conflicto de interés en su rol de asesoramiento a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.
- b) La ratio entre la remuneración fija y la variable de las funciones de control debe inclinarse a favor de la remuneración fija.
- c) La remuneración variable debe estar basada en objetivos específicos de la unidad y no debe ser determinada a un desempeño financiero individual del área sujeta a control o supervisión.
- d) El personal involucrado en las funciones de control es independiente de las unidades de negocio que supervisa, a fin de tener la autoridad apropiada.
- e) La remuneración de los managers de las funciones de control será supervisada por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

## 6.3 Retribución Variable

Con carácter general el Sistema de Retribución Variable aplicable al Colectivo Identificado se rige por los mismos criterios y principios aplicables a la generalidad de los empleados de ALLFUNDS.

No obstante, todos los elementos de la Remuneración Variable (según la legislación vigente) no excederán, en ningún caso, del 200% de los componentes fijos del miembro del Colectivo de Personal Identificado. Esta ratio, incrementado del 100% al 200% para todos los miembros del Colectivo de Personal Identificado, ha sido aprobado por la Asamblea de Accionistas, siguiendo el procedimiento legal establecido por la ley (de acuerdo con el párrafo 42 de las Pautas de la ABE). El límite mencionado anteriormente no se aplicará para el resto de los empleados de la ALLFUNDS no incluidos en el Colectivo de Personal Identificado.

Cabe señalar que la remuneración variable no se paga a través de vehículos o métodos que faciliten el incumplimiento de la presente Ley o el Reglamento (UE) no 575/2013 y sus medidas de aplicación.

No obstante lo anterior, con el objeto de cumplir con los nuevos requerimientos en materia de retribuciones, y con el propósito de conseguir una mayor alineación de la retribución a los intereses a largo plazo de los accionistas, la generación de valor a medio y largo plazo para la Compañía y a una gestión prudente del riesgo asumido por el Grupo Allfunds Bank, el Grupo ha acordado establecer medidas de diferimiento, reducción ("cláusulas Malus") y devolución/reembolso ("cláusulas Clawback") en relación con la Retribución Variable del Colectivo Identificado.

El **Anexo I y II** de esta Política contienen los detalles de las medidas aplicables al "Colectivo Identificado" de acuerdo con los requerimientos regulatorios establecidos por las Guías de la EBA.

Asimismo, la no aceptación y adhesión explícita por parte de alguno de los miembros del Colectivo Identificado a las medidas de diferimiento, reducción ("cláusulas Malus") y, en su caso, de devolución ("cláusulas Clawback") en relación con la Retribución Variable, que le resulten de aplicación de acuerdo con el criterio de la Compañía para asegurar una gestión prudente del riesgo de acuerdo con la normativa aplicable en cada momento, supondrá la pérdida del derecho de la Persona Identificada al cobro de cualquier Retribución Variable.

A estos efectos, se entenderá por “retribución variable” todos los componentes variables de la retribución, incluyendo: la retribución variable a corto plazo y, la retribución variable a largo plazo en su caso, con independencia de su forma y plazos establecidos para su abono.

#### **6.4 Rescisión anticipada de contratos del Colectivo Identificado**

Los importes de indemnización por despido conforme a los contratos de los miembros del Personal Identificado son los establecidos por ley y aplicables en cada caso específico. Además, los pagos relacionados con la terminación anticipada de un contrato reflejan el rendimiento logrado a lo largo del tiempo y no recompensan el fracaso o la mala conducta.

Los importes de las indemnizaciones por despido se consideran remuneraciones variables y, por lo tanto, su liquidación estará sujeta a los requisitos establecidos en la legislación vigente y las Directrices de la EBA.

#### **6.5 Compromisos por pensiones**

En ningún caso la Compañía asumirá compromisos por pensiones con sus empleados que no sean compatibles con la estrategia empresarial de la Compañía, sus objetivos, valores e intereses a largo plazo.

### **7. DIVULGACIÓN**

La política de remuneración se actualiza periódicamente después de cada modificación y validación por parte de la junta y disponible a través del sitio web público de la empresa.

### Anexo I

Nº	CRITERIO CUALITATIVO	POSICION	Malus	Clawback
1	<b>Miembros del "Cuerpo de Dirección" ("Management Body") en relación a sus funciones de gestión</b>	Director General	✓	✓
2	<b>Miembros del "Cuerpo de Dirección" en relación con sus funciones de supervisión</b>	Miembros del Consejo de Administración	✓	✓
3	<b>Dirección ("Senior Management")</b>	Director General (*)	✓	✓
		Director Comercial y Director General Adjunto	✓	✓
		Responsable Global de Fund Groups	✓	✓
		Director Financiero	✓	✓
		Responsable Global de Digital	✓	✓
4	<b>Personal a cargo del control de Riesgos, Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna, reportando directamente al "Cuerpo de Dirección"</b>	Responsable Global de Gestión de Riesgos	✓	✓
		Responsable Global de Cumplimiento Normativo	✓	✓
		Responsable Global de Auditoría Interna	✓	✓
5	<b>Directores de las Unidades de Negocio materiales.</b>	Manager Regional de Reino Unido e Irlanda y Director de la sucursal en Reino Unido	✓	✓
		Director General del Sur de Europa y Director de la sucursal en Italia	✓	✓
		Colectivo de Directores Generales de AFBI (Luxemburgo)	✓	✓
		Responsable Regional de Iberia y LATAM	✓	✓
		Colectivo de Directores Generales de AFIS (Swiza)	✓	✓
9	<b>Empleados responsables de las labores de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos, Tecnología de la Información, Financiero, etc.</b>	Responsable Global de Legal	✓	✓
		Responsable Global de Recursos Humanos	✓	✓
		Responsable Global de Tecnologías de la Información	✓	✓
		Responsable Global de Inversiones	✓	✓
		Director Financiero (*)	✓	✓

(\*) Posición identificada por otro criterio cualitativo.

La aplicación de otros criterios cualitativos y cuantitativos confirma el perímetro anterior, como se refleja en el informe de análisis de autoevaluación del Colectivo Identificado para 2019.

La remuneración variable del Colectivo Identificado, pagado en metálico, está sujeto a 3 años de diferimiento sobre el 40% de la remuneración otorgada si la remuneración variable excede de 75.000€. No existe ningún pago en instrumentos, a pesar de que la Compañía está evaluando su aplicación mientras espera posibles efectos de transposición CRD V.

El [Anexo II](#) contiene los detalles de cómo los requerimientos de los principios de remuneración son incorporados a la Política de Remuneración de ALLFUNDS en aplicación del principio de proporcionalidad.

## Anexo II

En el diseño de la Política de Remuneraciones, ALLFUNDS ha considerado el Principio de Proporcionalidad recogido en el recital (4) de la Directiva 2010/76/EU del Parlamento Europeo y del Consejo del 24 de Noviembre de 2010 modificando las Directivas 2006/48/EC y 2006/49/EC sobre los Requerimientos de Capital para la cartera de negociación y para re-titularizaciones, y la revisión de supervisión del Texto de políticas de remuneración con relevancia en el Espacio Económico Europeo ("EEE") y revisado dentro de las Guías de la EBA sobre remuneración y siendo práctica efectiva desde 2017. En particular, las guías de la EBA establecen la obligación de tener unas políticas y prácticas de remuneración efectivas que sean de aplicación a todas las instituciones y todos los empleados independientemente de las diferentes características entre instituciones.

Cuando se implementan políticas de remuneración específicas para diferentes categorías del colectivo identificado, en la aplicación del principio de proporcionalidad tiene que ser tenido en cuenta, el impacto en el perfil de riesgo de la institución de esa categoría del colectivo identificado.

Aunque la neutralización de requerimientos más rigurosos no es aplicable, para asegurar que las instituciones cumplen los requerimientos de forma que se provee un equivalente nivel de competencia entre instituciones de igual categoría, se pueden aplicar requisitos más estrictos, es decir, el uso de instrumentos financieros, tal como se establece en las mismas directrices (instituciones y grupos pequeños y menos complejos pueden aplicar políticas y enfoques de remuneración más sencillos).

### POLÍTICA DE DIFERIMIENTO

La liquidación y pago de la retribución variable anual que, en su caso, tuviera derecho a percibir cualquier miembro del Colectivo Identificado al que le resultara de aplicación las medidas de diferimiento y reducción de la Retribución Variable ("Política de Diferimiento"), se produciría de acuerdo con el siguiente calendario:

- El **60%** de la Retribución Variable, durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al que corresponda la retribución variable anual ("Primera Fecha de Abono") o, en caso del plan de retención de 2017, en los siguientes 60 días inmediatamente siguientes a la Fecha de Cierre de la operación ("Closing Date").
- El restante **40%** de la retribución variable ("Retribución Variable Diferida"), se percibirá, en su caso, de forma diferida de acuerdo con el siguiente calendario:
  - **un tercio (1/3)**, dentro de los treinta días siguientes al primer aniversario de la primera fecha de abono;
  - **un tercio (1/3)**, dentro de los treinta días siguientes al segundo aniversario de la primera fecha de abono;
  - **un tercio (1/3)**, dentro de los treinta días siguientes al tercer aniversario de la primera fecha de abono.

ALLFUNDS actualmente contempla el diferimiento de remuneración variable para todo el Colectivo Identificado cuando la remuneración variable exceda de **75.000 Euros**.

La retribución variable a largo plazo que en su caso pudiera establecerse, y de la que pudiera resultar beneficiario cualquier miembro del Colectivo Identificado afectado por estas medidas, quedará sujeta a esta Política de Diferimiento, de acuerdo con un calendario de diferimiento análogo al de la retribución variable a corto plazo en relación con las fechas relevantes de devengo y primera fecha de abono que se establezcan en relación con la misma.



## POLÍTICA DE PAGO EN INSTRUMENTOS

Como los organismos de supervisión, las Directrices y el resto de las Leyes aplicables aún no han aclarado los instrumentos adecuados para una compañía que no cotiza en bolsa, en el marco de la aplicación del principio de Proporcionalidad, la Compañía decidió neutralizar los requisitos en términos de pagos de instrumentos a cualquier miembro del Colectivo Identificado. La siguiente sección define los requisitos aplicables para ALLFUNDS que se aplicarán en los próximos años y que ya han sido analizados por la Compañía para evaluar su posible implementación, en espera, sujeto a la última publicación de la nueva Directiva de Requisitos de Capital V y sus posibles efectos (a través de sus transposiciones locales) a la consideración regulatoria de la Compañía.

A pesar de lo anterior, la liquidación y pago de la retribución variable anual a la que, en su caso, cualquier miembro del Personal Identificado a quien el pago en los instrumentos de medidas de la retribución variable ("Política de pago en instrumentos") son aplicables, debe ser de acuerdo con el siguiente esquema:

- Al menos el 50% de la remuneración total variable consistirá en un equilibrio de los instrumentos de capital según lo requerido por las Guías de la EBA. Considerando las circunstancias excepcionales para ALLFUNDS durante 2017 y la posibilidad prevista por las directrices de la ABE de implementar una política y un enfoque de remuneración más sencillos en el caso de instituciones pequeñas y menos complejas, para el año en curso se pagará la retribución variable otorgada en efectivo, tanto para el componente inicial como para los componentes diferidos.

## POLÍTICA DE REDUCCIÓN O SUPRESIÓN DE RETRIBUCIONES

ALLFUNDS ha diseñado una cláusula de reducción o supresión de retribuciones incluida en la Política de Remuneraciones descrita en adelante de acuerdo a los requerimientos regulatorios. Esta cláusula es de aplicación a todo el "Colectivo Identificado".

La retribución variable diferida pendiente de abono de acuerdo con las disposiciones precedentes no será objeto de pago ("**Malus**") o podrá ser objeto de reducción en caso de que se produzca cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Una reformulación de las cuentas anuales de ALLFUNDS, cuando así sea considerado por auditores externos, y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente determinada o no hubiera procedido el pago de retribución variable alguna de acuerdo con el Sistema de Retribución Variable de Allfunds Bank.
- b) Que la Persona Identificada haya sido sancionada por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas del ALLFUNDS que, en su caso, le resulten de aplicación, y en particular por cualquier actuación que pueda afectar al perfil de riesgo de la Compañía.
- c) Variaciones significativas del capital económico o del perfil de riesgo del Grupo que desaconsejen el abono de la Retribución Variable Diferida.
- d) Una actuación fraudulenta por parte de la Persona Identificada.
- e) Que la Persona Identificada haya causado, por acción u omisión, un daño grave a Allfunds Bank, interviniendo culpa o negligencia.
- f) Por extinción de la relación que vincula a la Persona Identificada con la Compañía, salvo en los supuestos de jubilación, fallecimiento o incapacidad en cualquiera de sus grados. En estos casos el derecho a percibir el pago se mantendrá en los mismos términos que si el empleado continuara vinculado a Allfunds Bank.

Los términos y condiciones de la política de Reducción o Supresión de Retribuciones serán de aplicación a todos los pagos de retribución variable que se realicen a las Personas Identificadas a partir del año 2015 y otros miembros del colectivo identificado desde 2017 en adelante estarán vigentes durante un periodo de cinco años desde la fecha de abono de cada pago de la retribución variable.

Las Personas Identificadas sujetas a la Política de Diferimiento de acuerdo con lo establecido por la Compañía en cada momento deben expresar su aceptación del contenido de esta Política de Diferimiento

mediante la firma y cumplimentación del formulario adjunto a la misma. Mediante la firma de dicho formulario la Persona Identificada reconoce haber recibido, leído, entendido y aceptado todos los términos, condiciones y restricciones comprendidos en la Política de Diferimiento y su procedimiento de aplicación.

La no aceptación y adhesión explícita por parte de alguno de los miembros del Colectivo Identificado a las medidas de diferimiento y reducción ("cláusulas Malus") y, en su caso, de devolución, en relación con la Retribución Variable de acuerdo con lo establecido por la Compañía en cada momento, supondrá la pérdida del derecho de la Persona Identificada al cobro de cualquier retribución variable.

### **Procedimiento de determinación de la cuantía de la remuneración objeto de reducción**

La Comisión de Remuneración de ALLFUNDS será el encargado de analizar la concurrencia de circunstancias que puedan resultar en la aplicación de las medidas de reducción de la retribución variable diferida y emitirá un juicio a este respecto. A estos efectos, la citada Comisión podrá contar con los medios internos o externos que estime necesarios.

En caso necesario el Comité de Remuneración elevará un informe al Consejo de Administración de la Compañía (en adelante, el Consejo) para su ratificación.

A la vista del informe de la Comisión de Remuneración, el Consejo notificará, en los casos en los que sea procedente, a las Personas Identificadas afectadas tal situación, concediéndoles un plazo no inferior a cinco (5) días naturales para comparecer en audiencia ante el mismo, al objeto de exponer cuantas cuestiones consideren relevantes para valorar si dichos supuestos se derivan directamente de su gestión.

Tras el trámite de audiencia, el Consejo concluirá si concurre alguno de los supuestos que determinan el no abono de la retribución variable diferida de acuerdo con lo establecido en la Política de Diferimiento y a qué Personas Identificadas afecta tal circunstancia.

A estos efectos, el Presidente del Consejo dispondrá de un voto de calidad y deberán abstenerse los Consejeros que pudiesen tener algún conflicto de interés.

En el caso de que concurra alguno de los supuestos que determinan la reducción de la retribución variable diferida, el Consejo acordará la cuantía de la retribución variable que debe ser objeto de reducción, calculada como la diferencia entre las siguientes cantidades:

- Importe de la retribución variable inicialmente determinada en relación con la/las Personas Identificadas afectadas en el ejercicio en el que se haya producido el supuesto desencadenante de la aplicación de las medidas recogidas en la presente Política.
- Importe de la retribución variable resultante del nuevo cálculo como consecuencia del acaecimiento del supuesto desencadenante de la aplicación de las medidas recogidas en la Política de Diferimiento.
- En caso de que concurrieran cualquiera de los supuestos recogidos en las letras b) a f) del apartado anterior, no se abonará importe alguno de retribución variable diferida pendiente de abono.

## **POLÍTICA DE DEVOLUCIÓN DE RETRIBUCIONES**

De acuerdo con los requerimientos regulatorios ALLFUNDS ha diseñado una cláusula de devolución de retribuciones ("**clawback**") incluida en la Política de Remuneraciones aplicable a todo el Colectivo Identificado.

Cualquier Persona Identificada deberá proceder a devolver a la Compañía parte o la totalidad de la retribución variable percibida en los siguientes supuestos:

- Si ALLFUNDS reformulara sus cuentas anuales siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la realmente satisfecha o no hubiera procedido el pago de Retribución Variable alguna de acuerdo con el Sistema de Retribución Variable de Allfunds Bank.

- Si el abono de la retribución variable se produjo en relación con un período de devengo en el que posteriormente se demuestre que tuvo lugar:
  - a) Un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas del ALLFUNDS que, en su caso, le resulten de aplicación, y en particular por cualquier actuación que pueda afectar al perfil de riesgo de la Compañía.
  - b) Una actuación fraudulenta por parte de la Persona Identificada;
  - c) Que la Persona Identificada haya causado, por acción u omisión, un daño grave a Allfunds Bank, interviniendo culpa o negligencia.
  - d) El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del Persona Identificada de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un Consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a Allfunds Bank, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Compañía pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.

Los términos y condiciones de la Política de Devolución de las retribuciones ("Política de Devolución de Retribuciones") serán de aplicación a todos los pagos de retribución variable que se realicen a las Personas Identificadas a partir del año 2015 y otros miembros del colectivo identificado desde 2017 en adelante estarán vigentes durante un periodo de cinco años desde la fecha de abono de cada pago de la retribución variable.

Las Personas Identificadas sujetas a la Política de Devolución de Retribuciones de acuerdo con lo establecido por la Compañía en cada momento deben expresar su aceptación del contenido de dicha Política de Devolución de Retribuciones mediante la firma y cumplimentación del formulario adjunto a la misma. Mediante la firma de dicho formulario la Persona Identificada reconoce haber recibido, leído, entendido y aceptado todos los términos, condiciones y restricciones comprendidas en la Política de Devolución de Retribuciones y su procedimiento de aplicación.

La no aceptación y adhesión explícita por parte de alguno de los miembros del Colectivo Identificado a las medidas de devolución de la retribución variable de acuerdo con lo establecido por la Compañía en cada momento, supondrá la pérdida del derecho de la Persona Identificada al cobro de cualquier retribución variable.

### **Procedimiento de determinación de la cuantía de la remuneración objeto de reducción o devolución**

Anualmente, la Comisión de Remuneración de ALLFUNDS realizará un análisis acerca de la concurrencia de circunstancias que puedan resultar en la aplicación de las medidas de la Política de Devolución de Retribuciones y emitirá un informe a este respecto. A estos efectos, la citada Comisión podrá contar con los medios internos o externos que estime necesarios.

El informe de la Comisión de Remuneración será elevado al Consejo de Administración de la Compañía (en adelante, el Consejo) para su ratificación.

A la vista del informe de la Comisión de Remuneración, el Consejo notificará, en los casos en los que sea procedente, a las Personas Identificadas afectadas tal situación, concediéndoles un plazo no inferior a cinco días naturales para comparecer en audiencia ante el mismo, al objeto de exponer cuantas cuestiones consideren relevantes para valorar si dichos supuestos se derivan directamente de su gestión.

Tras el trámite de audiencia, el Consejo concluirá si concurre alguno de los supuestos que determinan la devolución de la retribución variable percibida de acuerdo con lo establecido en la presente Política de Devolución de Retribuciones y a qué Personas Identificadas afecta tal circunstancia.

A estos efectos, el Presidente del Consejo dispondrá de un voto de calidad y deberán abstenerse los Consejeros que pudiesen tener algún conflicto de interés.

En el caso de que concurra alguno de los supuestos que determinan la devolución de la retribución percibida, el Consejo acordará la cuantía de la retribución variable que debe ser objeto de devolución a la Compañía, calculada como la diferencia entre las siguientes cantidades:

- Importe de la retribución variable efectivamente percibida por la/las Personas Identificadas afectadas en el ejercicio en el que se haya producido el supuesto desencadenante de la aplicación de las medidas recogidas en la presente Política.
- Importe de la retribución variable resultante del nuevo cálculo como consecuencia del acaecimiento del supuesto desencadenante de la aplicación de las medidas recogidas en la Política de Devolución de Retribuciones.
- En caso de que concurrieran cualquiera de los supuestos recogidos en las letras a) a e) del apartado anterior, el porcentaje de retribución variable correspondiente al/los ejercicios en que concurrieran dichas circunstancias objeto de devolución, en ningún caso podrá ser inferior al 75 por 100.

Adoptado el citado acuerdo, el Consejo comunicará por escrito a la Persona Identificada el importe bruto<sup>1</sup> de la Retribución Variable que deberá ser objeto de devolución y el procedimiento de devolución aplicable a su caso concreto, de acuerdo con el siguiente esquema:

- En primer lugar, la retribución variable objeto de devolución será compensado con cualquier elemento retributivo dinerario de carácter variable devengado por la Persona Identificada que se encuentre pendiente de abono.
- En caso de que no exista retribución variable alguna pendiente de abono o ésta sea insuficiente, la cuantía objeto de devolución será compensada con cualquier otro elemento retributivo de carácter no variable, neto de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social, pendiente de abono a la Persona Identificada (i.e. salario fijo, en su caso, saldo y finiquito resultante de la extinción de su relación laboral o mercantil con la Compañía, etc.).
- En caso de que la compensación descrita en el punto anterior no fuera posible o suficiente, la Persona Identificada estará obligada a abonar la cuantía restante que deba ser objeto de devolución mediante transferencia bancaria o ingreso en la cuenta indicada por Allfunds Bank. La entrega del referido importe deberá hacerse en el plazo de treinta días hábiles a contar desde que la Persona Identificada afectada hubiese recibido la comunicación de la cantidad a devolver.

Será por cuenta de la Persona Identificada la solicitud de devolución de (i) los ingresos indebidos como consecuencia de las retenciones practicadas a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o impuesto análogo por el ALLFUNDS y, en su caso, de (ii) las cotizaciones a la Seguridad Social a su cargo efectuadas en relación con la retribución objeto de devolución al amparo de la presente Política.

El Grupo ejercerá todas las acciones que tenga a su alcance para reclamar judicial o extrajudicialmente la cuantía objeto de devolución más los intereses de demora que, en su caso, se hubieren devengado, siendo por cuenta de la Persona Identificada todos los gastos y costas procesales en los que pudiese incurrirse.

---

<sup>1</sup> A estos efectos, se entiende por retribución bruta, el salario abonado por el Allfunds a la Persona Identificada sin deducir retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o impuesto análogo ni las cotizaciones a la Seguridad Social.

## ACUSE DE RECIBO Y ACEPTACIÓN DE LA POLITICA DE REMUNERACION DE ALLFUNDS BANK

El abajo firmante declara que ha leído y conoce la Política de Remuneración de ALLFUNDS y que ha leído, entiende y acepta todos y cada uno de los términos incluidos en esta Política, incluyendo la Política de Diferimiento, Política de Reducción, Cancelación o Supresión de Retribuciones y la Política de Devolución de Retribuciones de Allfunds Bank.

Se requiere que los miembros del personal se comprometan a no utilizar estrategias de cobertura personal o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad para socavar los efectos de alineación de riesgos incorporados en sus acuerdos de remuneración.

A su vez, el empleado reconoce que ha tenido acceso al documento en cuestión (Política de Remuneración de ALLFUNDS) de cuya copia dispone. Adicionalmente, se compromete a estar informado de las futuras modificaciones de la política en su condición de miembro del Colectivo Identificado de ALLFUNDS.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 201\_\_

Firma del empleado identificado en señal de aceptación:

\_\_\_\_\_

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

Posición: \_\_\_\_\_

Compañía a la que pertenece: \_\_\_\_\_