

ALLIANZ POPULAR ASSET MANAGEMENT, SGIIC, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Diciembre 2017

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	1
1.1	Antecedentes	1
1.2	Ámbito de aplicación	2
1.3	Principios y Objetivos de la Política Retributiva	2
1.4	Órganos responsables de la Política Retributiva	3
1.5	Colectivo Identificado	4
1.6	Impuestos, retenciones, ingresos a cuenta del IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social	4
2.	ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	5
3.	POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL	5
3.1	Principios básicos	5
3.2	Componentes de la Retribución Fija Anual	6
4.	POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE	6
4.1	Principios de la Retribución Variable de Allianz Popular	7
4.2	Definición de los elementos de la Retribución Variable Anual de Allianz Popular	8
4.3	Valoración final de la Retribución Variable	9
4.4	Procedimiento de abono de la Retribución Variable	10
5.	POLÍTICA DE PREVISIÓN SOCIAL	10
6.	BENEFICIOS SOCIALES	11

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

La Política de Remuneraciones (“la **Política**”) para empleados y directivos de Allianz Popular Asset Management, SGIIC, S.A. (“**APAM**” o “la **Entidad**”) nace con la vocación de dotar a la Entidad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“**LIIC**”), tras las modificaciones introducidas por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“**Ley 22/2014**”).

La Ley 22/2014 tiene como objetivo evitar que las políticas de remuneraciones de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva (“**SGIIC**”) inciten a la toma de riesgos excesivos. Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa son los siguientes:

- La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la SGIIC y de las IIC que gestionen o de los inversores de la IIC, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- De cara a garantizar la independencia del personal que participe en la gestión de riesgos, las SGIIC se asegurarán de que estas personas serán remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

Sobre la base de lo anterior, en la LIIC se desarrollan una serie de principios que las SGIIC deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración, en particular, la aplicable a los altos cargos y empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo (“**colectivo identificado**”).

APAM a los efectos de (i) alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y (ii) definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados y directivos, ha desarrollado la Política de Remuneraciones que se recoge en el presente documento. En él se identifican tanto los principios generales que regirán dicha Política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales

elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y directivos de la Entidad , con especial referencia a las personas incluidas en cada momento en el “Colectivo Identificado”.

La Política de Remuneraciones se basa en los principios, objetivos y el diseño del esquema de compensación establecido por Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., para todo el Grupo Allianz España (“Grupo Allianz” o “Grupo”), en donde se encuentra la Entidad.

1.2 **Ámbito de aplicación**

La presente Política es aplicable a todos los empleados y directivos de Allianz Popular Asset Management.

1.3 **Principios y Objetivos de la Política Retributiva**

- **Cumplimiento de la normativa sobre remuneraciones:** al tratarse de una SGIIC, la remuneración de los profesionales con impacto en el perfil de riesgo de la Entidad (“colectivo identificado”) se adecuará en todo caso a lo establecido en el artículo 46 bis de la LIIC, teniendo en cuenta el tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Entidad (“principio de proporcionalidad”).
- **Vinculación de la remuneración a los intereses del Grupo y los accionistas:** El importe de la retribución de los empleados y directivos estará directamente correlacionado con el grado de consecución de los objetivos del Grupo y de los accionistas.
- **Recompensa:** la Política de Remuneraciones tendrá como objetivo maximizar el desempeño de los profesionales de la Entidad, recompensando la calidad, dedicación, trayectoria, nivel de responsabilidad, conocimiento del negocio y su compromiso con Allianz Popular.
- **Competitividad externa:** la Política tiene como objetivo atraer y retener a los mejores profesionales. Los importes retributivos correspondientes tendrán en cuenta las tendencias de mercado en otras SGIIC, y se posicionarán frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico del Grupo Allianz.
- **Equidad interna:** tanto la Política como los importes retributivos correspondientes se definirán en función del contenido de los puestos ocupados, procurando un tratamiento homogéneo para aquellos puestos de contenido asimilable y diferenciado a su vez de otros puestos de características distintas, atendiendo además al grado de importancia relativa de los puestos para la Entidad.
- **Sencillez y transparencia:** las normas para la gestión retributiva serán explícitas, conocidas por los empleados y directivos y estarán redactadas de forma clara y

concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

- **Horizonte Temporal:** la retribución de los profesionales de Allianz Popular se configurará con una visión de medio y largo plazo que impulse su actuación en términos estratégicos, de acuerdo con los intereses y valores de la Entidad a largo plazo, además de a la consecución de resultados a corto plazo.
- **Elementos:** la configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (dineraria y no dineraria), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo) y seguridad (fija y variable), permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus empleados y directivos.
- **Equilibrio entre remuneración fija y variable:** el sistema de remuneración presentará una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de modo que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- **Flexibilidad de la remuneración variable:** Los componentes variables de la remuneración tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir la remuneración variable, de acuerdo con la normativa aplicable.

1.4 Órganos responsables de la Política Retributiva

Los órganos responsables de la Política de la Entidad son:

- El Consejo de Administración.
- Comité de Compensación del Grupo Allianz.
- Area de RR.HH y Comunicación de Allianz Seguros.

En particular, el Consejo de Administración de la Entidad tendrá las siguientes competencias:

- Determinación de la política de retribución de los consejeros y altos directivos de acuerdo con la política general establecido en el Grupo Allianz.
- Aprobación de la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.

- Aprobación de las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los directivos que reporten a algún miembro del consejo de administración.

El Consejo revisará periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a los resultados de la Entidad y del Grupo. A su vez, el Consejo velará por la observancia de la política retributiva establecida por el Grupo Allianz.

El Comité de Compensación del Grupo Allianz establecerá los componentes fundamentales de la Política Retributiva para la generalidad de los empleados y directivos de la Entidad de acuerdo con la política general de remuneraciones del Grupo Allianz. El citado Comité recabará el asesoramiento del Departamento de Asesoría Jurídica y Compliance del Grupo Allianz para verificar que la política de remuneraciones cumple los requisitos de la MiFID en materia de normas de conducta y conflictos de intereses.

Anualmente y con carácter previo a la propuesta efectuada al Comité de Compensación por parte de los responsables de las unidades implicadas, la unidad de gestión de riesgos y cumplimiento normativo de la entidad, validará la definición y la fórmula aplicada sobre el grado de cumplimiento de los objetivos particulares de la RV correspondientes a la unidad de inversiones de la entidad con el fin de confirmar que no se incentiva la asunción de riesgos incompatibles con el perfil de riesgos de las IIC gestionadas.

En ningún caso podrán delegarse facultades en materia de remuneraciones al Comité de Compensación del Grupo Allianz que la normativa de SGIIC y sociedades de capital reservan exclusivamente al Consejo de Administración de Allianz Popular Asset Management.

1.5 Colectivo Identificado

El Colectivo Identificado comprende a aquellas categorías de personal, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de Allianz Popular o de las IIC que gestionen.

La Entidad determinará y actualizará periódicamente la composición del colectivo identificado.

1.6 Impuestos, retenciones, ingresos a cuenta del IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social

Los empleados y directivos, o sus causahabientes, responderán de los impuestos que se deriven sobre los rendimientos obtenidos. La Entidad repercutirá al profesional o a sus

causahabientes cualquier retención o pago a cuenta u otro pago que deba efectuar en virtud de la normativa fiscal vigente en cualquier momento.

También serán de cuenta del profesional las cotizaciones a la Seguridad Social que le sean legalmente imputables.

2. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Los principales elementos que componen la Política Retributiva de APAM son los siguientes:

- Retribución Fija Anual.
- Retribución Variable (a partir de determinados Grupos Profesionales y Niveles Retributivos).
- Sistemas de Previsión Social.
- Beneficios Sociales.

3. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL

3.1 Principios básicos

La Retribución Fija Anual constituye el elemento básico de la Política Retributiva. Este concepto está vinculado a las características propias de los puestos desempeñados, tales como, entre otros, (i) su relevancia organizativa, (ii) el impacto en resultados y/o (iii) el ámbito de responsabilidad asumido.

En el paquete retributivo de los profesionales de APAM , el componente salarial fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la retribución total, permitiendo de este modo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables, tal y como exige la normativa sobre remuneraciones en el sector financiero.

Adicionalmente, en la fijación de la Retribución Fija Anual se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- El nivel de responsabilidad de las funciones ejercidas por los empleados y directivos.
- El salario mínimo establecido en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.
- Los diferentes complementos por desempeño individual.

3.2 Componentes de la Retribución Fija Anual

La retribución fija de cada empleado o directivo estará compuesta por dos bloques retributivos diferenciados, de conformidad con lo siguiente:

A. Retribución reglamentaria o de Convenio:

- La retribución reglamentaria o de Convenio será igual al importe convencionalmente fijado para el grupo y nivel profesional al que se encuentre adscrito el empleado o directivo.
- En cuanto a su fijación y revisión, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo aplicable, así como a los acuerdos laborales que pudiesen suscribirse al respecto.
- La retribución reglamentaria o de Convenio no es compensable ni absorbible.

B. Complemento por puesto de trabajo:

- El complemento por puesto de trabajo se define como aquél que se encuentra vinculado exclusivamente al desempeño del puesto y la función asignada y desarrollada por el empleado o directivo, de manera que será percibido por éste únicamente durante el período en que permanezca en la posición para la cual se encuentra establecido el mismo.
- Como complemento de puesto no se encuentra sujeto a revisión automática anual.
- En el supuesto de que el empleado deje de ocupar el cargo al que se encuentre vinculado este complemento, el mismo dejará de percibirse, pudiendo suponer ello, en su caso, una adecuación de la retribución fija al nuevo cargo a desempeñar.
- El complemento funcional tiene naturaleza compensable y absorbible.

4. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

La Retribución Variable es aplicable a los profesionales que tengan una determinado Grupo Profesional y Nivel retributivo dentro de la Entidad, de acuerdo con los criterios fijados en el Grupo Allianz.

Se entiende por Retribución Variable aquellos pagos o beneficios adicionales en función de los resultados o de otros objetivos establecidos por la Entidad. Debe reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

La Retribución Variable no tendrá en ningún caso carácter consolidable, por lo que su percepción en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por el empleado o directivo de ningún derecho salarial adicional al respecto, no consolidándose la cuantía percibida como parte del salario bruto anual del empleado o directivo.

Mediante la Retribución Variable, Allianz Popular establece para algunos de 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 los objetivos, de acuerdo a los mecanismos de liquidación que correspondan, conforme a lo previsto en la normativa aplicable a las SGIIC y en la presente Política.

4.1 Principios de la Retribución Variable de Allianz Popular

La Retribución Variable de Allianz Popular está diseñada teniendo en cuenta los siguientes principios:

- La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.
- La remuneración variable tendrá en consideración una combinación de resultados globales de la Entidad, cuando proceda, resultados de la unidad de negocio o área y de la Dirección por Objetivos.
- La Retribución Variable de los profesionales que ejercen funciones de control estará vinculada a la consecución de objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Podrá establecerse una ponderación distinta para cada tipo de objetivos en función del puesto y funciones desempeñadas por los diversos profesionales de la Entidad.
- Podrá exigirse un cumplimiento mínimo de cada uno de los objetivos.
- Con carácter individual, se asignará una Retribución Variable “*target*”, atendiendo a la función desempeñada en cada momento.
- La implementación de la política retributiva en el momento de fijación de los objetivos garantizará que no se producen conflictos de interés que puedan perjudicar los intereses de los clientes y asegurará el cumplimiento de las normas de conducta para la prestación de servicios de inversión, en particular para los empleados de la red comercial.

El Comité de Compensación recabará el asesoramiento del Departamento de Asesoría Jurídica y Compliance del Grupo Allianz para verificar que la política de remuneraciones cumple los requisitos de MiFID en materia de normas de conducta y conflictos de intereses. A este respecto, la política de remuneraciones cuenta con las siguientes características:

- Se impide la posibilidad de que se generen incentivos que puedan inducir a las personas competentes a anteponer sus intereses (o los de la Entidad) a los de los clientes.
- Para la determinación de la remuneración variable se tiene en cuenta, junto a la evolución del negocio, criterios cualitativos que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente, como, por ejemplo, el cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de normas de conducta, el trato equitativo a los clientes o el grado de satisfacción de estos.
- El sistema retributivo es flexible de modo que la aplicación de la política permite la posibilidad de no abonar remuneración variable.
- No existe una vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos.

4.2 Definición de los elementos de la Retribución Variable Anual de Allianz Popular Asset Management

Con carácter anual se llevará a cabo por la Entidad la identificación de objetivos que, entre otros aspectos, tendrá en cuenta las necesidades estratégicas del Grupo Allianz, la gestión de riesgos, así como los proyectos y prioridades que cada una de las funciones deba tener asignadas para el ejercicio en curso.

Este proceso se concretará en objetivos y medidas específicas a cada dirección, unidad o individuo, conforme a un proceso de desagregación de objetivos en función del nivel de responsabilidad y atribuciones. Todo este proceso estará sujeto a la función supervisora del Comité de Compensación.

Según su alcance, los elementos a incluir en la Retribución Variable Anual de Allianz Popular serán de dos tipos:

- **Objetivos Generales:** estos objetivos son comunes a todos los beneficiarios de la Retribución Variable del Grupo Allianz. Son los objetivos cuantitativos que reflejan magnitudes globales del Grupo, y que representan las prioridades más relevantes para la estrategia del mismo. Estarán basados en el (i) crecimiento; (ii) rentable; (iii) con clara orientación al cliente. El peso relativo de este objetivo será igual o superior al 50 por 100.

- **Objetivos Particulares:** estos objetivos son específicos de la unidad en la que el empleado preste sus servicios y deberán ser objetivamente medibles. Como regla general, se aplicarán en cascada los objetivos marcados para el responsable de la unidad. Cuando no se puedan definir suficientes objetivos específicos, ambiciosos y objetivamente medibles, se incrementará el peso de los Objetivos Generales hasta el porcentaje que corresponda, e incluso hasta el 100 por 100 si no se pudiesen definir Objetivos Particulares.

En relación con los Objetivos Particulares de la unidad de inversiones de la Entidad, éstos se calculan como cumplimiento promedio de objetivos de los distintos productos gestionados por la mesa de inversiones. En este sentido, las principales métricas son las siguientes:

- *Gestión vs. Ranking antes de comisiones:* la retribución variable asignada en base al cumplimiento de este objetivo dependerán del percentil de rentabilidad en que se sitúe el fondo en comparación con el “peer” de fondos comparables.
- *Gestión vs. Índice:* retribución variable asignada en base al cumplimiento de este objetivo dependerá de la diferencia de la rentabilidad anual en relación con el índice de referencia.

Alternativamente, en algunos fondos las métricas de las que depende la Retribución Variable dependen de la captación real de patrimonio vs. captación presupuestada y de las comisiones medias.

4.3 Valoración final de la Retribución Variable

La retribución variable anual a abonar se determina aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Retribución Variable} = (\text{Retribución Variable Target}) \times (\% \text{ Cumplimiento Global})$$

A este respecto:

- ✓ **Retribución Variable Target:** importe de retribución variable de referencia a percibir en el caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos asignados.
- ✓ **Porcentaje de Cumplimiento Global:** vendrá establecido por la suma ponderada de los resultados obtenidos, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$PCG = (\%CV_1 \times PV_1) + (\%CV_2 \times PV_2) + (\%CV_{adic} \times PV_3)$$

Donde:

- **PCG:** Porcentaje de Cumplimiento Global.
- **%CV(n):** Porcentaje de Cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos.
- **%CV(adic):** Porcentaje adicional que se añadirá en el caso de que se cumplan íntegramente determinados Objetivos Generales.
- **PV(n):** Ponderación de cada uno de los objetivos, siempre que se alcance un nivel mínimo de cumplimiento de objetivos.

4.4 Procedimiento de abono de la Retribución Variable

Con carácter general, la Retribución Variable Anual se devengará a 31 de diciembre de cada año.

Anualmente, la Entidad determinará el grado de cumplimiento de objetivos, aprobará la liquidación de la Retribución Variable y comunicará su importe y fechas de abono a los empleados y directivos de la Entidad.

El abono de la Retribución Variable se efectuará a lo largo del primer trimestre del año siguiente a aquél en el que se midan los objetivos, una vez que se haya verificado que resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto y siempre que se justifique en función de los resultados de la misma, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

En relación con el Colectivo Identificado descrito en el apartado 1.5 de la presente Propuesta, Allianz Popular tendrá en cuenta las disposiciones establecidas en el artículo 46 bis.2 de la LIIC.

En relación con las citadas disposiciones, el Comité de Compensación y el Consejo de Administración valorarán exceptuar la aplicación de estos requisitos cuando entienda que se dan las condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad de acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) y la *European Securities and Markets Authority* (“ESMA”).

5. POLÍTICA DE PREVISIÓN SOCIAL

La Política Retributiva de la Entidad incluye compromisos por pensiones con los empleados y directivos de Allianz Popular Asset Management para la cobertura de contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad.

Los compromisos por pensiones se instrumentan mediante planes de pensiones de empleo, planes de previsión social empresarial (PPSE) y seguros colectivos de ahorro vinculados a la jubilación con entidades aseguradoras de reconocido prestigio, o una combinación de los instrumentos anteriores.

La Entidad determina las características de los compromisos por pensiones con las distintas categorías profesionales de empleados y directivos, incluyendo el salario

pensionable, atendiendo a la Retribución Fija de los profesionales y a su trayectoria en Allianz Popular.

6. BENEFICIOS SOCIALES

Forman parte de la Política Retributiva de los empleados y directivos de APAM los beneficios sociales establecidos en la política de remuneraciones del Grupo Allianz:

- Compensación comedor.
- Ayuda para estudios de empleados.
- Ayuda minusvalías.
- Premios de permanencia.
- Descuentos en Seguros.
- Descuentos en compra de acciones.
- Préstamos y Anticipos.

La Entidad podrá revisar en cualquier momento estos Beneficios Sociales, suprimiendo algunos o incluyendo otros nuevos, con respeto a la normativa laboral y al convenio aplicable.

Adicionalmente, existen en la Entidad esquemas de compensación flexible mediante los cuales los empleados y directivos pueden percibir parte de su retribución bruta mediante la entrega de determinados bienes y servicios. En este sentido, el personal puede percibir parte de su retribución anual a través de la entrega de una serie de bienes y servicios, previamente seleccionados y ofertados por la Entidad.