



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL GRUPO A&G

Diciembre 2023



PARTE GENERAL

1 INTRODUCCIÓN

- 1.1. Antecedentes y objeto.
- 1.2. Normativa aplicable.
- 1.3. Ámbito de aplicación.
- 1.4. Definiciones
- 1.5. Principios generales.

2 METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

- 2.1. Estructura remunerativa
- 2.2. Retribución fija.
 - 2.2.1. Principios generales
 - 2.2.2. Metodología de asignación
- 2.3. Retribución variable.
 - 2.3.1. Principios generales.
 - 2.3.2. Determinación del montante global.
 - 2.3.3. Metodología de asignación.
 - 2.3.4. Remuneración variable garantizada.
- 2.4. Otros conceptos retributivos.
- 2.5. Acuerdos especiales de remuneración.
 - 2.5.1. Consejo de Administración.
 - 2.5.2. Miembros de determinados colectivos.
 - 2.5.2.1. Colectivo Identificado.
 - 2.5.2.1.1. Diferimiento, pago en instrumentos y ajustes ex post.
 - 2.5.2.1.1. A. Excepciones por aplicación principio de proporcionalidad
 - 2.5.2.1.1. B. Diferimiento de la remuneración variable.
 - 2.5.2.1.1. C. Pago de la retribución variable en instrumentos.
 - 2.5.2.1.1. D. Ajustes *ex post*
 - 2.5.2.1.1. E. Cláusulas adicionales
 - 2.5.2.2. Colectivo Comercial.
 - 2.5.2.3. Colectivo de Gestores.
 - 2.5.2.2. Colectivo Comercial.
 - 2.5.2.3. Colectivo de Gestores.
- 2.6. Remuneración de las Funciones de Control.
- 2.7. Delegación de la gestión.

3 SISTEMA DE GOBERNANZA

4 OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN

- 4.1 Información pública y a supervisores.
- 4.2 Transparencia interna.

ANEXO GENERAL I. Normativa Aplicable

ANEXO GENERAL II. Descripción del Colectivo Identificado

ANEXO GENERAL III. Descripción del Colectivo Comercial

ANEXO GENERAL IV. Descripción del Colectivo de Gestores

Asesores y Gestores Financieros, S.A.

ANEXO I.- Reglas particulares de esta sociedad

ANEXO II.- Reglas particulares para el Colectivo Identificado

A&G Banco, S.A.U.

ANEXO I.- Reglas particulares de esta sociedad

ANEXO II.- Reglas particulares para el Colectivo Identificado

ANEXO III.- Reglas particulares para el Colectivo Comercial

ANEXO IV.- Reglas particulares para el Colectivo de Gestores

A&G Fondos, S.A., SGIC

ANEXO I.- Reglas particulares de esta sociedad

ANEXO II.- Reglas particulares para el Colectivo Identificado

ANEXO IV.- Reglas particulares para el Colectivo de Gestores

A&G Luxembourg AM, S.A.

ANEXO I.- Reglas particulares de esta sociedad

ANEXO II.- Reglas particulares para el Colectivo Identificado

ANEXO IV.- Reglas particulares para el Colectivo de Gestores

AIGA Advisory, S.L

ANEXO I.- Reglas particulares de esta sociedad

ANEXO II.- Reglas particulares para el Colectivo Identificado

ANEXO III.- Reglas particulares para el Colectivo Comercial

Customer Relationship Officer AYG S.L.

ANEXO I.- Reglas particulares de esta sociedad

ANEXO II.- Reglas particulares para el Colectivo Identificado

ANEXO III.- Reglas particulares para el Colectivo Comercial

PRIVATE EQUITY, S.L.

ANEXO I.- Reglas particulares de esta sociedad

ANEXO II.- Reglas particulares para el Colectivo Identificado

Titular de la Política parte general	Asesores y Gestores Financieros, S.A.	
Titular de la Política parte especial	La sociedad afectada	
Departamento Responsable	Recursos Humanos	Noviembre 2022
Pre-revisión y Visto Bueno	Comisión Nombramientos y Retribuciones Comisión de Riesgos y Cumplimiento	Noviembre 2022 23 marzo 2023
Aprobado por	Consejo Administración	Diciembre 2022 28 marzo 2023
Versión	1.	diciembre 2022
	2.+ ESG	Marzo 2023
	3. Actualización Normativa ESMA y SRV	Diciembre 2023

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y objeto.

El objeto del presente documento (la “**Política**” o “**Política de Remuneraciones**”) es establecer las bases retributivas aplicables al Grupo A&G, tal y como este está definido a continuación, dotándole de una serie de prácticas remunerativas y procedimientos internos que garanticen una aplicación adecuada y proporcional de los requerimientos establecidos por el marco regulatorio sobre remuneraciones, el alineamiento entre los intereses de sus empleados, sus accionistas y clientes, así como una gestión prudente del riesgo, definiendo un sistema de remuneración que sea competitivo en el mercado así como compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de las empresas del Grupo A&G, según se enumeran más abajo, de sus accionistas, sus clientes, y de las instituciones de inversión colectiva por ellas gestionadas (en adelante, “**IIC**”), así como de los inversores de dichas IIC.

Asimismo, el Grupo A&G, por medio de la presente, procede a definir una serie de colectivos identificados, cuya composición es revisada cada año y aprobada por los respectivos Consejos de Administración de las empresas del Grupo, cuya remuneración podrá incluir unas reglas particulares no detalladas en la presente Política.

A estos efectos, el grupo A&G está compuesto por un conjunto de entidades financieras y no financieras (en adelante, el “**Grupo**”, el “**Grupo A&G**”, las “**Entidades**” e, individualmente, la “**Entidad**”), entre las que se encuentran:

- Varias sujetas a supervisión (las “**Entidades Reguladas**”):
 - la sociedad matriz Asesores y Gestores Financieros, S.A. (en adelante, la “**Sociedad Matriz del Grupo A&G**”).
 - la entidad de crédito A&G Banco, S.A.U. (en adelante, el “**Banco**”), supervisada por el Banco de España y la Comisión Nacional del Mercado de Valores (la “**CNMV**”) en lo que se refiere a la prestación de servicios y actividades de inversión,
 - la sociedad gestora de fondos de inversión A&G Fondos, S.G.I.I.C., S.A., (en adelante, la “**SGIIC**”), supervisada a su vez por la CNMV, y
 - la sociedad gestora de fondos de inversión A&G Luxembourg AM, S.A. (en adelante, “**A&G Lux**”), supervisada por la Commission de Surveillance du Secteur Financier (la “**CSSF**”).

Y otras no sujetas a supervisión o que están bajo el paraguas de alguna de las Entidades Reguladas (las “**filiales A&G**”, e individualmente “**filial A&G**”), que son:

- la sociedad filial AIGA Advisory S.L.¹ (en adelante, “**AIGA**”), que lleva a cabo mediación inmobiliaria, emite informes comerciales, asesora a empresas en materia de estructura del capital, de estrategia industrial y de cuestiones afines, así como presta asesoramiento y servicios en el ámbito de las fusiones y de las adquisiciones de empresas.
- la sociedad filial Customer Relationship Officer AYG SL (en adelante, “**CRO**”) y que es un agente vinculado del Banco.

¹ Filial que no es entidad regulada y, por lo tanto, no está sujeta a la Directiva 2013/36/UE a título individual, pero se sujeta a requisitos de remuneración de la Directiva (UE) 2019/878 a fin de evitar cualquier arbitraje cuando presta servicios específicos de asesoramiento o por el conjunto de sus actividades profesionales se considera que sus empleados asumen riesgos significativos a nivel de Grupo.

- la sociedad Private Equity, S.L., en la actualidad reducida a una sociedad instrumental sin empleados.

1.2. Normativa aplicable.

La presente Política ha sido elaborada de acuerdo con el perfil de riesgo del Grupo A&G y la normativa vigente aplicable, listada a efectos enunciativos y no exhaustivos en el Anexo I a la presente (la “**Normativa Aplicable**”), todo ello, asimismo, con sujeción a los estatutos sociales de las entidades del Grupo, y los principios generales que se detallan en la sección 1.5 siguiente.

1.3. Ámbito de aplicación.

La Parte General de la Política de Remuneraciones será de aplicación a todas las Entidades, consejeros y empleados que, en cada momento, compongan el Grupo A&G (en adelante, y conforme se define en la sección siguiente, el “**Personal**”).

Sin perjuicio de lo anterior, se deberá tener en cuenta que:

- a) Las Entidades Reguladas están sujetas a regulaciones específicas y podrán disponer de procedimientos o normas concretas adicionales que les resulten aplicables.
- b) Algunos de los profesionales del Grupo podrán formar parte de uno o varios colectivos identificados de entidades reguladas sujetas a normas específicas sobre su política de remuneración.
- c) A&G Lux, como sociedad domiciliada en Luxemburgo, estará sujeta a la normativa específica de su país de origen.

En el supuesto de que dichas políticas o normativas específicas detalladas en los apartados a) a c) no coincidan plenamente con la incluida en la Parte General de la presente Política de Remuneraciones se deberán tener en cuenta las particularidades que, en su caso, incluya la citada normativa específica diferenciada. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Banco o el Consejo de Administración de las restantes Entidades Reguladas y de las filiales A&G determinará la prevalencia de las políticas o normativas aplicables a los respectivos colectivos identificados para los que pudiera haber conflicto en la aplicación de las normas específicas.

1.4. Definiciones.

En la presente Política, los términos definidos tendrán el significado siguiente:

- **Grupo, el Grupo A&G o las Entidades:** La sociedad matriz y sus sociedades filiales a las que la presente Política es de aplicación: Asesores y Gestores Financieros, SA, A&G Banco SAU, A&G Fondos SGIIC, SA, A&G Lux AM SA, AIGA Advisory, SL, Customer Relationship Officer AYG SL, Private Equity, S.L.
- **Colectivo Identificado:** serán las categorías de Personal cuyas actividades profesionales tengan una incidencia significativa en el perfil de riesgo del Banco, de conformidad con la legislación aplicable, así como a las funciones de control delegadas en terceras entidades del Grupo A&G y a las categorías de empleados de las Entidades del Grupo A&G que, en su caso, asistan a las Entidades o de alguna otra manera tengan una incidencia significativa en los perfiles de riesgo de éstas o de su grupo.

El Colectivo Identificado se define en base a lo establecido en la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 (“**CRD V**”) por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, (“**CRD IV**”), relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito, tal y como ésta ha sido implementada en la regulación española a través, principalmente, de la Ley 10/2014.

Mayor detalle en relación con las personas pertenecientes al Colectivo Identificado se incluye en el **Anexo General II** de la presente Política.

Con carácter anual se definirá y actualizará una lista de personas sujetas a este colectivo en cada Sociedad.

- **Colectivo Comercial:** todos aquellos empleados del Grupo que puedan ejercer un efecto significativo en el servicio o actividad de inversión o en la conducta corporativa del Grupo A&G, incluyendo aquellas personas que tengan relación directa con el cliente cuya remuneración pudiera suponer incentivos para actuar en contra de los intereses del cliente.

El Colectivo Comercial se define en base a lo establecido en la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 sobre mercados de instrumentos financieros (“**MiFID II**”, por sus siglas en inglés), tal y como esta ha sido implementada en España, principalmente a través de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, y es distinto del incluido en la definición de Colectivo Identificado.

Mayor detalle en relación con las personas pertenecientes al Colectivo Comercial se incluye a la presente como **Anexo General III**.

Con carácter anual se definirá y actualizará una lista de personas sujetas a este colectivo en cada Sociedad.

- **Colectivo de Gestores:** categorías equivalentes al Colectivo Identificado, detalladas para sociedades de gestión de un organismo de inversión colectiva en valores mobiliarios (“**OICVM**”), como la SGIIIC, o de un fondo de inversión alternativo (“**FIA**”), como A&G Lux.

Mayor detalle en relación con las personas pertenecientes al Colectivo de Gestores se incluye a la presente como **Anexo General IV**.

Con carácter anual se definirá y actualizará una lista de personas sujetas a este colectivo en cada Sociedad.

(En adelante, todos ellos los “**Colectivos**”, e individualmente el “**Colectivo**”)

- **Personal:** conjunto de individuos sujetos a esta Política, que incluye todo empleado, cualquiera que sea su modalidad laboral y todo consejero de las Entidades.
- **Función de control:** una función independiente de las unidades de negocio que controla y que tiene la responsabilidad de proporcionar una evaluación objetiva de los riesgos de la entidad, analizarlos o informar sobre ellos, incluidos, entre otros, la función de gestión de riesgos, la función de verificación del cumplimiento, la función de prevención de

blanqueo de capitales y la función de auditoría interna.

- **Consejeros:** serán los consejeros o administradores miembros de los órganos de administración de las Entidades, según corresponda.
- **Consejo de Administración:** será el órgano de administración de las Entidades, según corresponda.
- **Equipo Directivo:** personas físicas que ejerzan funciones ejecutivas en la respectiva Entidad y que sean responsables de la gestión diaria de dicha Entidad y deban rendir cuentas de ello ante el órgano de dirección correspondiente.
- **Convenio Colectivo:** acuerdo sindical de cada Entidad para establecer salarios, calendario de trabajo y otras condiciones laborales, entre otros.
- **Parte General:** conforman la parte general de la presente Política de Remuneraciones del Grupo A&G, los apartados 1 a 4 y los Anexos de la Parte General.
- **Parte Especial:** conforman la parte especial de la presente Política de Remuneraciones del Grupo A&G, las secciones particulares de las Entidades, según quedan definidas en este apartado 1.4.
- **Normas de detalle y procedimientos:** normas, reglas y procedimientos retributivos que adapten la particularidad de la actividad, el modelo de negocio o que identifiquen el Personal de los respectivos Colectivos dentro de las Entidades o filiales A&G concernidas por esta política que las Entidades podrán desarrollar, dentro de su marco de aplicación y con estricto respeto a ésta. El Consejo de Administración de cada Entidad o filial A&G será competente para su aprobación con el conocimiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Banco.

1.5. Principios generales.

Considerando lo expuesto, y teniendo en cuenta la Normativa Aplicable, los objetivos que persigue la presente Política serán los que se detallan a continuación:

- **Gestión prudente y eficaz de los riesgos:** La Política de Remuneraciones será acorde con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos excesivos en relación con el nivel de riesgo tolerado por el Grupo.
- **Alineación con los intereses a largo plazo:** La Política de Remuneraciones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo A&G, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- **Independencia y evitación de conflictos de interés:** Los profesionales que participen en la gestión de riesgos o que ejerzan funciones de control serán independientes de las unidades de negocio que supervisen, contarán con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido, y serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.
- **Multiplicidad de elementos:** La remuneración total estará integrada por un conjunto de

instrumentos que tanto en su contenido (dinerario y no dinerario), seguridad (fijo y variable) y horizonte temporal, como en su objeto, permitan ajustar la retribución a las necesidades del Grupo A&G y de sus profesionales.

En el diseño de las políticas y prácticas de remuneración, el Grupo tiene en cuenta todos los factores relevantes como, por ejemplo, el rol de la persona en cuestión, la tipología de productos ofrecidos, y el servicio de inversión prestado en relación con la distribución (e.g. asesoramiento vs. comercialización, contacto directo con el cliente vs. banca online), de cara a prevenir potenciales riesgos que pudieran afectar los intereses del cliente, de las IIC que gestiona en el caso de las sociedades gestoras, o de los inversores de las IIC, y a asegurar que las Entidades gestionan de manera adecuada cualquier riesgo menor.

- **Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables:** Las Entidades deben asegurar que la ratio entre remuneración fija y variable es apropiada para poder tener en cuenta el interés del cliente.
- **Flexibilidad y transparencia:** Los principios y condiciones de Política de Remuneraciones para cada colectivo y categoría serán explícitos y conocidos por los profesionales de la respectiva Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.
- **Supervisión y efectividad:** La Parte General de la Política de Remuneraciones será revisada periódicamente, y al menos una vez al año, al objeto de evaluar el cumplimiento de las pautas y procedimientos de remuneración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Banco (Entidad del Grupo cardinal en la supervisión de Banco de España) y posteriormente aprobada por los respectivos consejos de administración de las Entidades.

Sujeto a lo establecido a continuación en el apartado “*Supervisión de determinadas remuneraciones*” siguiente, cada Consejo de Administración de las Entidades será responsable de la adaptación y supervisión de esta Política a sus particularidades regulatorias y de negocio, garantizando su efectiva y correcta aplicación. Para esta labor, contará también con el apoyo de los responsables de las funciones de control del Grupo A&G o de cada Entidad, según corresponda, cuyo nivel de remuneración será el adecuado de cara a contar con profesionales cualificados y con experiencia.

- **Alineación de incentivos:** El pago en instrumentos está sujeto a una política de retención apropiada destinada a alinear los incentivos con los intereses del Grupo A&G y de sus accionistas. con el objeto de asegurar que no se generen incentivos retributivos que inciten a las personas competentes de la Entidad a la venta de determinados instrumentos financieros que favorezcan sus propios intereses o los del Grupo en posible detrimento de sus clientes.
- **Equidad interna, externa y no discriminación:** La Política de Remuneraciones recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados del Grupo A&G, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

En este sentido, será no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Así, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva para facilitar la atracción y retención del talento.

Todo ello con el objeto, asimismo, de garantizar que los clientes reciben un trato equitativo por parte de los empleados de las entidades de Grupo y que sus intereses no se vean menoscabados por las prácticas remuneratorias implementadas en las Entidades.

- **Coherencia con la estrategia:** la Política de Remuneraciones será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos relacionados con los riesgos de capitalización, crédito, liquidez, ambientales, sociales y de gobernanza, la cultura y los valores corporativos, recogidos, en su caso, en las políticas específicas (de solvencia, de integración de riesgos de sostenibilidad, entre otros, vigentes en cada momento).
- **Proporcionalidad:** la Política de Remuneraciones y los principios generales descritos en este apartado se deberán aplicar, de manera y en la medida que resulten acordes con las dimensiones de la Entidad, su organización interna, y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

En este sentido, las Entidades, en aplicación estricta de la normativa vigente de aplicación y atendiendo a su finalidad, a la práctica común del mercado y a los criterios interpretativos de los supervisores, decidirá en cada momento qué sujetos deberán formar parte de uno u otro Colectivo de los citados, según corresponda, conforme a criterios cualitativos y cuantitativos, así como en qué manera específica se debe aplicar cada uno de los aspectos aquí regulados en cada caso concreto.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones y las prácticas retributivas que de ella se deriven deben tener en cuenta los siguientes aspectos, en la medida en la que los mismos sean aplicables a las Entidades:

- **Supervisión de determinadas remuneraciones:** La remuneración de los encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Banco o por el órgano competente que se determine en cada Entidad que, por defecto, será el Consejo de Administración.

Asimismo, la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración del Banco, elaborada en un documento autónomo y disponible a través de la página web del Banco, se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, de conformidad con lo establecido en la Normativa Aplicable.

En particular, la remuneración variable del Personal de las Entidades tendrá en consideración, además de los riesgos financieros tradicionales, la integración por la Entidad Regulada o filial correspondiente (y el empleado o miembro del colectivo afectado) de los riesgos de sostenibilidad, de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019, sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (“SFDR”, por sus siglas en inglés), lo que tendrá reflejo en la determinación de objetivos y en la valoración del desempeño individual que se fije anualmente.

En particular, y en consonancia con lo establecido en la normativa MiFID II, las Entidades y filiales sujetas dentro del Grupo se asegurarán de no remunerar o evaluar el rendimiento de su personal de un modo que entre en conflicto con su obligación de actuar en el mejor interés de sus clientes teniendo en consideración los riesgos en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo (“ESG”, por sus siglas en inglés), y las obligaciones de transparencia recogidas en SFDR.

En lo que respecta a ESG, y a medida que se complete el desarrollo normativo y que la industria establezca estándares comúnmente aceptados, el Grupo incorporará métricas relacionadas con la sostenibilidad en la generación de la retribución variable del Personal, vinculadas a la prioridad estratégica del Grupo de su compromiso con la transición hacia un futuro sostenible, y que están directamente relacionadas con la actividad desarrollada por el Grupo para dar cumplimiento a los compromisos asumidos en el mercado en materia de cambio climático.

- **Adaptación de nuevos productos a la Política:** las Entidades, cuando corresponda, deben asegurar que las medidas organizativas adoptadas para el lanzamiento de nuevos productos o servicios tienen en cuenta, de manera adecuada, los criterios de esta Política y los riesgos que dichos nuevos productos o servicios pueden suponer para su adecuada aplicación.
- **Gobierno Corporativo y normativa adicional:** las Entidades cuentan con un sólido gobierno corporativo que permite la intervención en la Política de Remuneraciones de los órganos y departamentos adecuados y facilita su supervisión. Asimismo, cuentan con políticas o normativas internas complementarias a la presente Política que deben ser igualmente respetadas. En este sentido, el incumplimiento de las normas de gobierno corporativo o de las restantes políticas o normativas internas podrá tener un impacto negativo en la remuneración del personal incumplidor, ya sea mediante los correspondientes ajustes ex ante, ya sea, conforme a lo indicado en el apartado 2.5.2.1 siguiente en relación con el Colectivo Identificado de cualquier Entidad del Grupo A&G, mediante los correspondientes ajustes ex post. Cuando el incumplimiento hubiera afectado positiva o negativamente a sujetos no incumplidores, el personal, eventualmente afectado por la incorrecta aplicación de la política, deberá ser compensado o deberá restituir lo indebidamente percibido mediante los ajustes citados.
- **Alineación con el mercado:** Las prácticas remunerativas de las Entidades se enmarcan en el sector financiero, cuyo modelo de remuneración a nivel nacional e internacional otorga cierta relevancia a la remuneración variable, siendo la importancia de este componente de la remuneración acorde con el tipo de actividades efectuadas y la facturación generada por las mismas. Así, sin perjuicio de que la respectiva Entidad Regulada o filial A&G deberá respetar en todo momento las reglas aquí recogidas, sus prácticas remunerativas deberán tomar en consideración igualmente los estándares del mercado y los efectos que su implementación pueda tener sobre su capacidad de atraer y retener talento en un ámbito competitivo.
- **Incardinación en el Grupo:** Las Entidades se enmarcan dentro del Grupo A&G, formado por un conjunto de entidades financieras y no financieras que ofrecen servicios a sus clientes, facilitando la generación de sinergias y, por tanto, de negocios hasta cierto punto transversales.

Sin perjuicio de lo anterior, la rentabilidad de cada una de las Entidades puede variar de manera significativa, pudiendo ocurrir que Entidades, aunque deficitarias desde un punto de vista individual, contribuyan a la generación de negocio a nivel global y a la implantación de la estrategia.

Este concepto debe tenerse igualmente en cuenta a la hora de asignar importes a las distintas unidades de negocio, ya que no todas son generadoras de ingresos y, por otro lado, los empleados de una determinada unidad de negocio pueden aportar valor a otras unidades o a las Entidades en su conjunto, sin que necesariamente lo anterior esté entre sus funciones primordiales.

La remuneración y, en particular, la remuneración variable, deberá abonarse mediante instrumentos o métodos que no impidan el cumplimiento de los requisitos que establece la Política y la normativa en la que ésta se basa.

2. ESTRUCTURA Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

2.1. Estructura remunerativa.

Con independencia de las particularidades que para cada Entidad del Grupo A&G se determinen, el sistema de compensación para la generalidad del Personal se compone de elementos fijos y elementos variables, en función de la categoría profesional, las funciones desarrolladas, la responsabilidad y el desempeño.

Asimismo, cabe la posibilidad de que el Personal reciba otros conceptos retributivos, que podrán variar dependiendo de la Entidad a la que pertenezca y las circunstancias específicas aplicables.

Adicionalmente, y de forma periódica, el Grupo A&G procede a revisar su posicionamiento retributivo global frente al mercado teniendo en cuenta las características concretas de su actividad, su dimensión y las condiciones de los mercados en los que opera.

2.2. Retribución fija.

2.2.1. Principios generales.

La retribución fija constituye el elemento básico de la política retributiva del Grupo A&G.

Este concepto está vinculado a las características propias de los puestos desempeñados, tales como la relevancia organizativa del Personal, el impacto en los resultados del Grupo y el ámbito de responsabilidad asumido por el Personal, entre otros.

A la hora de establecer la remuneración fija del Personal, deben respetarse los siguientes principios:

- (i) En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables deberán estar debidamente equilibrados.
- (ii) El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.
- (iii) La remuneración fija será imparcial en cuanto al género del Personal, y reflejará su experiencia profesional y su responsabilidad en el Grupo A&G, teniendo en cuenta el salario mínimo establecido en el Convenio Colectivo que se aplique, el nivel de formación, el grado de responsabilidad, el nivel de experiencia y conocimientos, las limitaciones y la experiencia laboral, la actividad empresarial pertinente y el nivel de remuneración de la ubicación geográfica.
- (iv) La remuneración fija tendrá en cuenta el posicionamiento competitivo requerido por el Grupo frente a las prácticas del mercado de comparación aplicable, tanto a nivel de política

general del Grupo como a cobertura de funciones clave mediante contratación externa.

La retribución fija del Personal del Grupo estará compuesta por el salario base y se podrán acordar otros elementos retributivos que no formarán parte de este salario base, como prestaciones en bienes o servicios, siempre teniendo en cuenta las prácticas de mercado regionales o locales.

Todos los importes de la remuneración variable y fija serán brutos y se calcularán sobre la base de equivalente a tiempo completo.

2.2.2. Metodología de asignación.

El importe total dedicado al incremento de salarios fijos (excluyendo variaciones del índice de precios de consumo -IPC- o índice equivalente) para el Grupo A&G será determinado año a año en atención a los resultados del Grupo A&G y a los planes de negocio de éste, repartiéndose entre sus distintas entidades en función de sus necesidades y solicitudes, y teniendo en cuenta lo siguiente:

- (i) Sólo se aprobarán incrementos de la remuneración fija si éstos están justificados y son sostenibles en atención a la situación financiera-del Grupo A&G.
- (ii) La cuantía del componente fijo de la remuneración del Personal deberá ser acorde al nivel de educación, el nivel de conocimientos especializados y las cualificaciones exigidas, la experiencia laboral y los estándares del mercado que corresponda.

En este sentido y de considerarse necesario o conveniente, en el proceso de revisión se podrán consultar los informes y estadísticas que al respecto emiten las compañías de consultoría de recursos humanos e incluso se podrá llevar a cabo un análisis comparativo del salario de cada empleado, que podrá informar el proceso anual de revisión salarial.

- (iii) Otro aspecto relevante a la hora de revisar el componente fijo de la remuneración es la evaluación anual del desempeño de cada empleado.
- (iv) Por último, en la revisión de la remuneración fija se tendrán igualmente en cuenta determinadas circunstancias específicas que puedan afectar al sujeto remunerado, como podrían ser, entre otras, el desplazamiento geográfico, la conveniencia de contar con empleados contratados en terceras entidades o de atraer talento, el cambio de actividad o la asunción de mayores responsabilidades dentro de cada Entidad o el Grupo A&G, el aumento de las cualificaciones, el riesgo de salida de un empleado, la necesidad de retener talento y los costes de sustitución, o los años que lleve el sujeto sin ver incrementada su remuneración.

El departamento de recursos humanos a nivel del Grupo A&G se encargará de la gestión del sistema de evaluación, así como de implementar el resultado de la asignación final de la remuneración.

2.3. Retribución variable.

2.3.1. Principios generales.

El paquete de retribución de determinadas categorías profesionales del Grupo A&G incluye la posibilidad de percibir elementos variables de la retribución con carácter anual o plurianual.

Se entiende por retribución variable aquellos pagos o beneficios establecidos en función de los resultados o de otros objetivos, cuantitativos o cualitativos, establecidos por el Grupo, así como eventuales comisiones comerciales.

Se retribuye así la creación de valor para el Grupo A&G y recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias del Grupo A&G, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente y la alineación con la filosofía empresarial del Grupo A&G y los intereses de éstos a largo plazo, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos, y que abarcará tanto los riesgos financieros tradicionales como los riesgos ESG.

Asimismo, dado que la retribución variable remunera la involucración del empleado en el desarrollo del negocio de la Entidad y del Grupo A&G, resultará requisito esencial su permanencia como empleado en el Grupo A&G, esto es, que mantenga una vinculación laboral con alguna sociedad del Grupo A&G en el momento de pago efectivo de dicha remuneración variable.

Anualmente, se fijarán unos indicadores mínimos de cumplimiento en relación con el sistema de retribución variable que actuarán como condición indispensable para la activación del mismo. Los indicadores podrán ser fijados a nivel de unidad de negocio, de Entidad/filial A&G o a nivel de Grupo tomando en consideración variables que aseguren que el sistema de retribución variable no limite la capacidad del Grupo para reforzar la solidez de su base de capital.

2.3.2. Determinación del montante global.

El montante global de retribución variable del que se extraerá la remuneración variable de los Colectivos se determinará anualmente en función de un porcentaje sobre los resultados consolidados del Grupo A&G antes de impuestos.

Salvo que medie acuerdo expreso en contrario por parte del órgano de administración de la Sociedad Matriz del Grupo A&G, la citada cifra global de remuneración variable será del 25% del beneficio antes de impuestos (“EBT”, por sus siglas en inglés) con las siguientes limitaciones:

- (i) El EBT debe alcanzar como mínimo un 50% del presupuesto global del ejercicio.
- (ii) El referido importe global de la remuneración variable será como máximo del 60% de la masa salarial total.
- (iii) Tras la aplicación de la remuneración variable, el EBT deberá seguir siendo positivo.

La anterior base de cálculo pretende evitar que el pago de una remuneración variable excesiva pueda resultar inapropiada para el mantenimiento de un nivel sólido de capital y una correcta planificación de la liquidez del Grupo A&G y, por lo tanto, de cada una de las Entidades, incluida el Banco.

2.3.2. Metodología de asignación.

La determinación de dicha retribución variable deberá ajustarse a los límites impuestos por la normativa de aplicación, tal y como se concrete, en su caso, en la arquitectura del sistema aplicable, o en los respectivos procedimientos de aplicación de cada una de las Entidades.

La arquitectura del sistema incluirá las líneas principales de gobierno y control del sistema de remuneración variable del Grupo A&G para asegurar su correcta aplicación, incluyendo:

- Los criterios de fijación de los importes de referencia de los participantes en el sistema de remuneración variable
- La tipología de objetivos (generales, departamentales o individuales) y su consideración en la estimación de la retribución variable.
- La definición de los criterios de consecución de los objetivos
- Los empleados del Grupo A&G que quedan exceptuados del sistema.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el proceso de evaluación de objetivos y concesión de remuneración variable se realiza en el marco de un proceso de evaluación del desempeño.

Dicha retribución variable no tendrá en ningún caso carácter consolidable, por lo que su percepción en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por dicha persona de ningún derecho salarial al respecto, no considerándose replicable dicha cuantía en los ejercicios siguientes de manera automática.

2.3.3. Remuneración variable garantizada.

La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos muy excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal del Grupo y con carácter limitado al primer año.

La razón de aplicar una remuneración variable en el momento de la contratación será normalmente el reemplazar una remuneración variable perdida por el sujeto contratado al dejar su antiguo empleo, no siendo política general del Grupo A&G el utilizar remuneraciones variables garantizadas como mero incentivo para la contratación.

2.4. Otros conceptos retributivos

Cabe la posibilidad de que el Personal reciba otros conceptos retributivos, que podrán variar dependiendo de la Entidad a la que pertenezca y las circunstancias específicas aplicables.

2.5. Acuerdos especiales de remuneración

2.5.1. Consejo de Administración

La remuneración del Consejo de Administración de alguna o todas las Entidades del Grupo A&G se podrá regular por su propia política de remuneraciones específica.

En particular, y de conformidad con la Normativa Aplicable, la remuneración del Consejo de Administración de las Entidades² se regirá por la Política de Remuneración de los Consejeros del Banco, disponible en un documento autónomo en la página web de la Entidad.

2.5.2. Miembros de determinados colectivos

Determinados empleados del Personal del Grupo A&G pueden formar parte de uno o varios colectivos identificados de entidades reguladas sujetas a normas específicas sobre su sistema de remuneración, en cuyo caso se deberán tener en cuenta las particularidades que, en su caso, incluya la citada normativa específica diferenciada, lo que puede incluir la existencia de cláusulas

² Sin perjuicio de que los miembros del Consejo de Administración del Banco son, a su vez, miembros del Colectivo Identificado en virtud de lo dispuesto en la normativa aplicable, su remuneración se regula en una política de remuneraciones específica

de diferimiento de la remuneración variable, o el pago de la retribución variable en instrumentos financieros o ajustes ex post.

De conformidad con las Directrices³ de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (“ESMA”, por sus siglas en inglés) con arreglo a la Directiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009 por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (la “Directiva OICVM”), y las Directrices⁴ con arreglo a la Directiva 2011/61/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos (la “Directiva GFIA”), en el supuesto de que personas del Colectivo Identificado presten servicios en el Banco y en la SGIIC o A&G Lux, cuya remuneración se determina conforme a la normativa CRD V, se considerará que dicha remuneración también satisface los requisitos conforme a la Directiva OICVM y la Directiva GFIA, excepto en los aspectos en que entren en conflicto con los requisitos de la Directiva OICVM y la Directiva GFIA, según corresponda.

2.5.2.1. Miembros del Colectivo Identificado

El Colectivo Identificado está sujeto, además de las reglas generales descritas en la presente Política de Remuneración, a determinadas reglas específicas que han sido definidas de acuerdo con la normativa y recomendaciones aplicables a los esquemas de remuneración de este colectivo y, en particular, conforme a lo dispuesto en la Normativa Aplicable descrita en el Anexo I. En el caso de conflicto entre las reglas generales y las particulares serán de aplicación las particulares.

Estas reglas tienen como objetivo profundizar en el alineamiento de las prácticas retributivas del Grupo A&G con la normativa aplicable, las recomendaciones de buen gobierno y las mejores prácticas de mercado.

El resultado es un esquema de incentivación especialmente orientado a alinear la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado con los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo, con la creación de valor, y con una gestión prudente del riesgo sobre la base, entre otras, de las siguientes características fundamentales.

En este sentido y de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación, la retribución variable individual no deberá suponer un importe superior al importe que represente la retribución fija individual (tope de una anualidad en la ratio de retribución fija versus retribución variable de 1:1). No obstante lo anterior, el Grupo podría decidir alterar al alza dicho ratio conforme al procedimiento exigido por dicha normativa y respetando, en todo caso, el que la retribución variable individual no supere el doble de la remuneración fija individual (ratio de retribución fija versus retribución variable de 1:2).

2.5.2.1.1. Diferimiento, pago en instrumentos y ajustes ex post

Todo empleado considerado para el año en curso como integrante del Colectivo Identificado, se regirá por las reglas descritas en este apartado.

A. Excepciones por aplicación del principio de proporcionalidad para entidad que no tenga la

³ Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM, de 14 de octubre de 2016 (ESMA/2016/575-ES).

⁴ Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva GFIA, de 3 de julio de 2013 (ESMA/2013/232).

consideración de “entidad grande”⁵.

El Consejo de Administración del Banco, a propuesta de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como libremente los Consejos de Administración del resto de Entidades, podrá exceptuar la aplicación de los criterios de mitigación del riesgo previstos en los puntos 2.5.2.1.1.B *Diferimiento de la remuneración variable* y 2.5.2.1.1.C *Pago de la remuneración variable en instrumentos*, para quienes, no siendo integrantes del Equipo Directivo y siendo integrantes del Colectivo Identificado, su remuneración variable fuese igual o inferior a 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.

B. Diferimiento de la remuneración variable

Las Entidades del Grupo A&G, con excepción de la SGIIC, en consideración de los diferentes principios reguladores de estas materias, han decidido aplicar, con la excepción prevista en punto 2.5.2.1.1.A anterior, a los miembros del Colectivo Identificado:

- (i) El diferimiento de una cantidad uniforme del 40%.
- (ii) Un plazo de diferimiento único de 4 años.

A lo largo de dicho periodo de diferimiento de 4 años, el 40% diferido será liberado y disponible a favor del Colectivo Identificado de cualquiera de las Entidades por alícuotas partes en cada uno de los años que componen el periodo mencionado.

Como se indicará más adelante, el diferimiento descrito con anterioridad aplica a la totalidad de las cantidades devengadas de retribución variable a favor de los integrantes del Colectivo Identificado de cualquier Entidad del Grupo A&G y con independencia de la naturaleza del instrumento elegido para proceder a su valoración y abono final, es decir, ya sea en efectivo o en instrumentos representativos del valor de la sociedad.

C. Pago de la retribución variable en instrumentos

Las Entidades del Grupo A&G, en consideración de los diferentes principios reguladores de estas materias y del principio de proporcionalidad, han decidido que:

- (i) Los integrantes del Colectivo Identificado recibirán el pago de un 50% de su retribución variable, devengada tras el proceso de valoración y cuantificación, en acciones sintéticas cuyo valor se basará en el valor razonable del Grupo A&G al que el Banco pertenece.
- (ii) Los importes pagaderos en los citados instrumentos habrán de ser retenidos por un periodo de un año a contar desde el momento en el que se produce el pago de los mismos, es decir, en el momento de la evaluación para aquellos pagos en instrumentos no diferidos y al transcurrir el periodo de diferimiento aplicable con su correspondiente liberación, proporcional a su otorgamiento, para los importes pagaderos en instrumentos diferidos.

En todo caso, este 50% del importe de la retribución variable pagadera en instrumentos con un periodo de retención de un año lo será sobre importes que estén diferidos o no diferidos, de forma que, en todo caso, sobre el importe total se respete el límite indicado.

Los instrumentos que empleará el Banco a estos efectos serán acciones sintéticas cuyo valor será

⁵ “Entidad grande” se define de acuerdo con el artículo 4.1.146) del Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, y cuyo valor de activos sea, en promedio y de forma individual, conforme a esta ley y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, sea igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso, o desde su creación si tuviera una antigüedad inferior a cuatro años.

cada año el que corresponda al valor teórico contable del Grupo A&G, conforme a la fórmula incluida a continuación:

Fondos Propios del Grupo A&G / Número de Acciones de la Sociedad Matriz del Grupo A&G.

En esta fórmula:

- (i) Los “Fondos Propios del Grupo A&G” serán los fondos propios consolidados al cierre del periodo anual correspondiente y contenidos en la última información financiera en base consolidada (Finrep⁶) remitida al Banco de España con anterioridad a la fecha de abono de que se trate, una vez ajustados los efectos que pudieran tener cualesquiera operaciones financieras o societarias (a título enunciativo y no limitativo, ampliaciones y reducciones de capital o reparto de dividendos).
- (ii) El “Número de Acciones de la Sociedad Matriz del Grupo A&G” será el reflejado en el libro de registro de accionistas de la citada sociedad matriz al cierre del periodo anual correspondiente.

D. Ajustes ex post

El Grupo contempla que, para la valoración y desembolso de los importes finales a satisfacer en relación con la retribución variable, existirán dos tipos de cláusulas que serán de aplicación para la cuantificación y eventual corrección del importe final por riesgo o resultados. Estos ajustes ex post se materializan mediante cláusulas de reducción de la remuneración (las “**Cláusulas Malus**”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (las “**Cláusulas Claw-Back**”).

Las citadas cláusulas de ajuste ex post operarán sobre la totalidad de la retribución variable, pero lo harán de diferente forma en cada uno de los casos. Así, las Cláusulas *Malus* operarán de forma que, por motivos vinculados al riesgo o a los resultados, se pueda reducir el importe de la retribución variable que todavía no haya sido satisfecha, mientras que las Cláusulas *Claw-Back* operarán de forma que, por motivos vinculados al riesgo o a los resultados, se pueda reclamar la devolución de importes ya abonados de retribución variable.

Adicionalmente, estas cláusulas de ajuste ex post operarán sobre la totalidad del importe de la remuneración variable, con independencia de que éste se abone en efectivo o en instrumentos, y el periodo de aplicación de dichas cláusulas deberá abarcar, al menos, los periodos de retención y de diferimiento.

Los criterios que supongan la aplicación de las Cláusulas *Malus* o *Claw-Back* podrán estar referenciados a variables más allá de los resultados o de los riesgos, tales como la mala conducta o error atribuible al empleado, indicadores de negocio específicos, variaciones en la base de capital o sanciones de cualquier tipo. A título enunciativo y no limitativo, el Banco podrá aplicar Cláusulas *Malus*, sobre retribuciones pendientes de abonar, o Cláusulas *Claw-Back*, sobre importes ya abonados, en los siguientes supuestos, debiendo identificar en cada caso el sujeto o sujetos sobre el/los que procede la aplicación de las citadas cláusulas y comunicárselo expresamente:

- (i) Si el Banco o la Sociedad Matriz del Grupo A&G reformulasen las cuentas anuales individuales del Banco o consolidadas del Grupo A&G y, como consecuencia de dicha reformulación, la retribución variable resultase inferior a la calculada y pendiente de abono o a la ya satisfecha o si los resultados financieros del Banco o del Grupo A&G o la unidad de negocio a la que pertenezca el empleado

⁶ De conformidad con el Reglamento (UE) 2015/534 del Banco Central Europeo, de 17 de marzo de 2015, sobre la presentación de información financiera con fines de supervisión.

sufre posteriormente una caída significativa.

- (ii) Hechos justificativos de un despido procedente con independencia de que éste se produzca finalmente o no o, en el caso de tratarse de un miembro del Equipo Directivo, hechos que impliquen el incumplimiento de sus deberes, con independencia de que lo anterior dé finalmente lugar o no a su cese o al ejercicio de una acción de responsabilidad.
- (iii) Hechos justificativos de la imposición de una sanción reglamentaria o una acción disciplinaria grave, confirmados con posterioridad al ejercicio anual respecto del que se calculó la remuneración variable, y con independencia de que dicha eventual acción disciplinaria dé lugar o no al despido
- (iv) Participación por parte de un miembro del Colectivo Identificado del Banco en delitos penales que hayan sido ratificados judicialmente por sentencia firme.
- (v) Que el miembro del Colectivo Identificado de cualquiera de las Entidades cause un daño grave al Banco o al Grupo o pérdidas significativas, interviniendo dolo, culpa o negligencia.
- (vi) Mala conducta o error grave, por ejemplo, mediante el incumplimiento manifiesto de la normativa de gobierno corporativo, de las normas de ordenación y disciplina de entidades de crédito o del resto de la legislación de aplicación a la actividad desarrollada por el miembro del Colectivo Identificado de cualquiera de las Entidades, cuando dicho incumplimiento se conozca o confirme definitivamente con posterioridad al ejercicio anual respecto del que se calculó la remuneración variable, y con independencia de que dé lugar o no a una sanción al sujeto o a las entidades del Grupo A&G.
- (vii) Incumplimiento manifiesto de los principios o reglas contenidos en el código de conducta o en el resto de normas y procedimientos internos establecidos por el Banco o el Grupo A&G, cuando dicho incumplimiento se conozca o confirme definitivamente con posterioridad al ejercicio anual respecto del que se calculó la remuneración variable y con independencia de que dé lugar o no a una sanción al sujeto o a las entidades del Grupo A&G. Asimismo, la comisión de un fallo importante de gestión de riesgos por parte de la entidad o unidad de negocio en la que trabaja el integrante del Colectivo Identificado.
- (viii) Vulneración de los límites de riesgo, cambios negativos significativos en el perfil de riesgo de cualquier Entidad consecuencia de actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites de riesgos aprobados, o inadecuada gestión de los principios de prudencia en el riesgo desde las posiciones y responsabilidades que cada uno de los integrantes del Colectivo Identificado de cualquiera de las Entidades tenga, cuando no se hayan tenido en cuenta suficientemente en el correspondiente ajuste ex ante, por haberse materializado (o por haberse puesto de manifiesto su potencialidad) con posterioridad.
- (ix) Pérdidas muy significativas en las unidades de negocio o áreas de las que pueda ser responsable un miembro del Colectivo Identificado de cualquiera de las Entidades y que no se hayan conocido o confirmado definitivamente dentro del ejercicio anual respecto del que se calculó la remuneración variable, sino con posterioridad.
- (x) Variaciones negativas significativas, consecuencia de decisiones corporativas que puedan poner en riesgo la continuidad del negocio, y que sean conocidas o confirmadas definitivamente con posterioridad al ejercicio anual respecto del que se calculó la remuneración variable:
 - (a) En la base de capital del Banco o del Grupo A&G.
 - (b) En las ratios de liquidez del Banco.
 - (c) En los resultados del Banco o del Grupo A&G.

- (xi) En el caso de integrantes del Colectivo Identificado que, además, sean integrantes del Colectivo Comercial, el perjuicio grave en los intereses de los clientes a la hora de llevar a cabo la actividad objeto de regulación en beneficio de sus propios intereses.
- (xii) Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente apartado, los supuestos de aplicación de *Cláusulas Malus* o *Claw-Back* podrán ampliarse o adaptarse en atención al futuro desarrollo legislativo o a cambios en los criterios interpretativos del supervisor.

E. Cláusulas adicionales

Los pagos por resolución anticipada de un contrato del Colectivo Identificado se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no compensarán malos resultados o conductas indebidas.

Los paquetes de remuneraciones relativos a compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores se adaptarán a los intereses de las entidades del Grupo a largo plazo, para lo cual incluirán disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y recuperaciones.

Al asignar y al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y liquidez necesarios.

2.5.2.2. Colectivo Comercial

Sin perjuicio de lo establecido en la presente Política de Remuneración, la remuneración de los miembros del Colectivo Comercial se sujetará a los siguientes principios:

1. La política de remuneraciones del Colectivo Comercial está orientada a incentivar una conducta empresarial responsable, un trato justo de los clientes y la evitación de conflictos de intereses en las relaciones con los mismos.
2. El Grupo no establecerá ningún sistema de remuneración variable, en cuanto a objetivos de ventas o de otra índole, que pueda constituir un incentivo, por ejemplo, para que el personal recomiende un instrumento financiero determinado a un cliente minorista si se puede ofrecer un instrumento financiero diferente que se ajuste mejor a las necesidades del cliente.
3. Se mantendrá en todo momento un equilibrio entre los componentes fijo y variable de la remuneración, de forma que la estructura de la remuneración no favorezca los intereses de las Entidades del Grupo o de las personas pertinentes en su seno en detrimento de los intereses de los clientes.

A la hora de evaluar el desempeño a efectos de determinar la remuneración variable, las entidades del Grupo A&G no deberán tener únicamente en cuenta los volúmenes de ventas, ya que tal opción podría producirse en el surgimiento de conflictos de interés que, en última instancia, podrían redundar en detrimento del cliente. Además, a la hora de determinar la remuneración variable las Entidades del Grupo deberán tener en cuenta criterios cualitativos que animen al Colectivo Comercial a actuar en beneficio de los intereses del cliente, como por ejemplo, el cumplimiento de requisitos regulatorios (en especial, las normas de conducta, y en particular, por ejemplo la revisión de la

idoneidad de los instrumentos vendidos por el Colectivo Comercial a los clientes), además del cumplimiento con los procedimientos internos, el trato equitativo a los clientes y el nivel de satisfacción de los mismos. En este sentido, el Colectivo Comercial deberá ser informado claramente, desde un principio, de los criterios que las Entidades utilizarán para determinar el importe de su remuneración, así como de los pasos y los plazos en las revisiones de su desempeño.

4. Asimismo, el Grupo mantendrá un equilibrio entre el peso de los criterios cualitativos y cuantitativos que determinen la remuneración del Colectivo Comercial, y que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo de los clientes y la calidad de los servicios prestados.
5. Se evitará la comisión de conflictos de interés o riesgos respecto a la operativa con clientes.

Asimismo, las medidas descritas serán aplicables a una persona física que participe directamente en la prestación de servicios a la Entidad Regulada en el marco de un acuerdo de externalización o delegación con el fin de que la Entidad Regulada preste de servicios y actividades de inversión, o una persona física cuyos servicios se ponen a disposición y bajo el control de la Entidad Regulada y que participa en la prestación de servicios por parte de la Entidad Regulada.

2.5.2.3. Colectivo de Gestores

En la medida en la que sea legalmente exigible, las normas detalladas en el apartado 2.5.2.1 relativas al Colectivo Identificado serán igualmente aplicables al Colectivo de Gestores, tal y como se especifique en los anexos particulares o, en su caso, políticas de remuneraciones específicas aplicables a la SGIIC o a A&G Lux.

2.6. Remuneración de las Funciones de Control⁷

El nivel de remuneración del Personal que ejerce Funciones de Control debe permitir la contratación de personal cualificado y con experiencia.

La estructura de remuneración del Personal que ejerce Funciones de Control no debe comprometer su independencia, ni:

- (i) Crear conflictos de interés con su papel de asesor del órgano de dirección.
- (ii) Plantear conflictos de interés si otras áreas de negocio tienen una influencia indebida en su remuneración.

Los miembros del personal que participen en la gestión de riesgos, incluidas todas las unidades de control (cumplimiento normativo, riesgos, prevención de blanqueo de capitales/financiación del terrorismo y auditoría interna), serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones y con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas, no debiendo determinarse su remuneración únicamente en función de los resultados aplicables a la respectiva Entidad/filial A&G o al Grupo A&G.

2.7. Delegación de la gestión

⁷ Sin perjuicio de lo detallado en este apartado 2.6, en la medida en la que el personal que ejerce Funciones de Control sea, a su vez, miembro del Colectivo Identificado en virtud de lo dispuesto en la normativa aplicable, su remuneración se regulará asimismo por lo establecido en la presente Política en relación con dicho colectivo.

Adicionalmente, en el supuesto de que las Entidades deleguen las actividades de gestión discrecional de carteras, la gestión de una IIC o la gestión del riesgo deberá garantizar que las entidades a quienes se delegan las actividades están sujetas a requisitos regulatorios en materia de remuneración que sean igual de efectivos que los aplicables con arreglo a esta Política de Remuneraciones.

Se aplicarán los mecanismos contractuales adecuados para garantizar que no se eluden las normas incluidas en esta Política de Remuneración (dichos mecanismos deberán abarcar cualquier pago realizado al Colectivo Identificado de las sociedades en las que se han delegado las actividades como compensación por la realización de las actividades en nombre de la respectiva Entidad).

3. SISTEMA DE GOBERNANZA

La Política de Remuneraciones se someterá a lo establecido en los estatutos sociales de cada Entidad o filial, la normativa de aplicación, y se tendrá en consideración lo establecido en las directrices, guías y recomendaciones de la Autoridad Bancaria Europea (EBA, por sus siglas en inglés), de ESMA, el Banco de España, la CNMV y la CSSF que sean aplicables en cada momento.

El Consejo de Administración de la Entidad Regulada, que cuente con una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobará la Política de Remuneraciones, así como las sucesivas modificaciones de la misma, y será el encargado de supervisar su aplicación de acuerdo con la normativa de aplicación.

Cualquier modificación de la “Parte General” de la presente Política requerirá el visto bueno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Entidad Regulada cuya supervisión se considere preferente por el Banco de España.

Posteriormente, la Política de Remuneraciones será aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad o filial A&G que corresponda.

A todos los efectos, la presente política constituye un documento único para todas las Entidades, sin perjuicio de las particularidades que, por razón regulatoria, de negocio, territorio o de cualquier otro tipo, cada Consejo de Administración decidiese incorporar, en la Parte Especial, en los procedimientos o en documentos complementarios, con efectos singulares para la Entidad o filial A&G que en ellos se especifique.

En el diseño de la Política de Remuneraciones el órgano de dirección debe tener en cuenta las aportaciones de todas las funciones competentes en el Grupo (es decir, cumplimiento normativo, recursos humanos, área legal, etc.) y posteriormente, para la supervisión, deberá tener en cuenta las aportaciones de las funciones de gestión del riesgo y auditoría interna.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, entre otros cometidos el de asistir al Consejo de Administración en las cuestiones relativas a la preparación de las decisiones relativas a la Política de Remuneración, revisar periódicamente los programas de retribución, velando por su transparencia y por la observancia de la política retributiva, y también se encarga de informar acerca de las operaciones que impliquen o puedan implicar conflictos de interés. Además, anualmente, determinará el personal afecto a los Colectivos del Banco y cualquier otra variación de la Parte Especial de esta Política que correspondiese al Banco.

No habiendo Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los respectivos Consejos de

Administración de las Entidades reguladas o filiales A&G asumirán las funciones de aquellas.

Al menos una vez al año (o antes si existen cambios legislativos relevantes, se introducen modificaciones, se propone por parte de cumplimiento normativo o auditoría interna o resulta aconsejable según los asesores externos), se hará una evaluación interna central e independiente, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección, así como para verificar que la Política de Remuneraciones es acorde con lo establecido por las normas nacionales e internacionales de aplicación.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando sea coherente con la aplicación del principio de proporcionalidad y así se decida, podrá encargarse una revisión, parcial o totalmente, a un servicio externo (en todo caso, el órgano de dirección mantendrá su responsabilidad última).

Si las citadas revisiones periódicas revelan que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba previsto o que éste no se corresponde con la normativa de aplicación, el órgano de dirección deberá garantizar que se aplique el correspondiente plan de subsanación.

4. OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN.

Sin perjuicio del deber de confidencialidad y de la legislación en materia de protección de datos de carácter personal, el Grupo deberá difundir información sobre sus políticas y prácticas remunerativas.

Para ello, el Grupo aplicará el principio de proporcionalidad, ajustando la citada información a la normativa aplicable, al tamaño de cada Entidad, a su organización interna y a la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

4.1. Información pública y a supervisores.

El Grupo deberá hacer pública, dentro de los plazos legalmente exigidos, la información requerida por la normativa de aplicación.

Asimismo, el Grupo cumplirá en todo momento con las obligaciones de información para con el supervisor que corresponda que establezca la normativa vigente.

De igual modo, el Grupo publicará en su página web (<https://www.ayg.es/home>), o en la de cada Entidad, si fuera aplicable, información sobre gobierno corporativo y retribuciones en el modo requerido por la normativa de aplicación.

4.2. Transparencia interna.

Las personas sujetas a la presente Política de Remuneraciones deberán tener acceso a la misma. En este sentido, debe proporcionarse documentación adecuada, clara y de fácil comprensión en relación con los procesos de determinación del personal afectado, la evaluación y la toma de decisiones, de manera que:

- (i) El personal sea informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración.
- (ii) El proceso de evaluación esté oportunamente documentado y sea accesible para cada uno de los miembros del personal a los que afecte.

En ningún caso se difundirán de forma interna los aspectos confidenciales de carácter cuantitativo de la remuneración del personal.

ANEXO GENERAL I NORMATIVA APLICABLE

Las siguientes fuentes normativas y textos legales, así como cualesquiera otros que en cada momento resulten aplicables y los que los desarrollen o sustituyan, serán considerados la normativa aplicable (“**Normativa Aplicable**”) y se entenderán automáticamente incorporadas a los efectos de la presente Política:

(i) NORMATIVA EUROPEA

- **Reglamento (UE) Nº 575/2013** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) n 648/2012.
- **Reglamento (UE) 2019/2088** del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (SFDR).
- **Reglamento Delegado (UE) 2017/565** de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE.
- **Reglamento Delegado (UE) 2021/923** de la Comisión de 25 de marzo de 2021 por el que 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 por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva (el “**Reglamento 2021/923**”).

(ii) NORMATIVA NACIONAL

- **Ley 35/2003**, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.
- **Ley 2/2011, de 4 de marzo**, de Economía Sostenible.
- **Ley 6/2011**, de 11 de abril, por la que se modifican la Ley 13/1985, de 25 de mayo, de coeficientes de inversión, recursos propios y obligaciones de información de los intermediarios financieros, la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores y el Real Decreto Legislativo 1298/1986, de 28 de junio, sobre adaptación del derecho vigente en materia de entidades de crédito al de las Comunidades Europeas.
- **Ley 10/2014**, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito de acuerdo con la redacción establecida en el Real Decreto Ley 7/2021 de 27 de abril, por el que se modifican, entre otras normas, los artículos 32 a 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- **Real Decreto Legislativo 1/2010**, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

- **Ley 6/2023**, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- **Real Decreto 813/2023**, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión.
- **Real Decreto 1082/2012**, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva.
- **Real Decreto 84/2015**, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- **Circular 2/2016**, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

(iii) **NORMAS ADICIONALES, DIRECTRICES Y GUÍAS**

Las normas que se indican a continuación no son de aplicación directa al ordenamiento jurídico español y se citan a efectos interpretativos:

- **Directiva 2014/65/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 sobre mercados de instrumentos financieros (“MiFID II”).
- **Directiva 2013/36/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013 (“CRD IV”)
- **Directiva 2009/65/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de julio de 2009 (Directiva OICVM).
- **Directiva 2011/61/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos (Directiva GFIA).
- **Directiva (UE) 2019/878** del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 (CRD V) por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE.

Además, se han tomado en consideración para la elaboración de la presente Política, las siguientes guías y directrices:

- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva GFIA, de 3 de julio de 2013 (ESMA/2013/232).
- Directrices sobre el ejercicio de comparación de remuneraciones de la EBA, de 16 de julio de 2014 (EBA/GL/2014/08).
- Directrices sobre el ejercicio de recopilación de información relativa a personas con alta remuneración de la EBA, de 16 de julio de 2014 (EBA/GL/2014/07).
- Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE de la EBA, de 2 de julio de 2021 (EBA/GL/2021/04).
- Directrices sobre gobierno interno (EBA/GL/2021/05).
- Directrices de ESMA, con arreglo a la Directiva OICVM, de 14 de octubre de 2016

(ESMA/2016/575-ES).

- Directrices sobre ciertos aspectos de los requisitos relativos a la remuneración de MiFID II de ESMA, de 3 de abril de 2023 (ESMA35-43-3565).
- Directrices sobre las Políticas y prácticas de remuneración de ESMA, de 3 de junio de 2012 (ESMA/2013/606).

ANEXO GENERAL II

COLECTIVO IDENTIFICADO

El Colectivo Identificado se define conforme a la respectiva normativa de aplicación:

- (i) En todo caso:
- (a) Los miembros de los consejos u órganos de administración del Grupo⁸.
 - (b) Los miembros del Equipo Directivo del Grupo.
 - (c) Los responsables de las Funciones de Control o las unidades de negocio importantes⁹:
 - Al responsable de Cumplimiento Normativo del de cada una de las Entidades Reguladas.
 - Al responsable de la Gestión de Riesgos de cada una de las Entidades Reguladas.
 - Al Representante ante el SEPBLAC y, en su caso, al miembro del órgano de administración responsable de PBC/FT.
 - Al responsable de la Auditoría Interna de cada una de las Entidades Reguladas.
 - (d) Los miembros del personal que hayan recibido una remuneración total¹⁰ significativa en el ejercicio anterior, incluidas las comisiones comerciales, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
 - i) la remuneración del miembro del personal es igual o superior a 500.000 euros o igual o superior a la remuneración media concedida a los miembros del Equipo Directivo de la entidad a que se hace referencia en las letras a) y b) anteriores,
 - ii) el miembro del personal desempeña su actividad profesional en una unidad de negocio importante y, por su naturaleza, dicha actividad incide de manera importante en el perfil de riesgo de la unidad de negocio.

(ii) Criterios cualitativos:

Además de los miembros del personal determinados con arreglo a los criterios establecidos en los puntos a), b), c) y d) de la letra (i) anterior, se considerará que los miembros del personal tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo cuando se cumplan uno o varios de los siguientes criterios cualitativos:

a) el miembro del personal tiene responsabilidades últimas de decisión y de dirección en relación con:

⁸ Sin perjuicio de que los miembros del Consejo de Administración del Banco son, a su vez, miembros del Colectivo Identificado en virtud de lo dispuesto en la normativa aplicable, la remuneración del Consejo de Administración del Banco se regula por su propia política de remuneraciones específica, tal y como se detalla en el apartado 2.5.1 de la presente Política.

⁹ De conformidad con el Reglamento 2021/923, se entenderá por unidad de negocio importante una unidad de negocio, tal como se define en el artículo 142, apartado 1, punto 3) del Reglamento (UE) nº 575/2013, toda entidad orgánica o jurídica, línea de negocio o emplazamiento geográfico diferenciado, que cumple con alguno de los siguientes criterios:

- a) ha asignado un capital interno de al menos el 2 por 100 del capital interno de la entidad al que se refiere el artículo 73 de la Directiva 2013/36/UE, o la entidad considera, por otros motivos, que tiene una incidencia importante en su capital interno, o
- b) es una rama de actividad principal, esto es, una rama de actividad y servicios asociados que represente importantes fuentes de ingresos, beneficios o valor de franquicia para la entidad o para el grupo del que forme parte.

¹⁰ La remuneración total incluirá las comisiones comerciales.

- i) los asuntos jurídicos,
- ii) la solidez de las políticas y procedimientos contables,
- iii) las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación,
- iv) la realización de análisis económicos,
- v) la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo,
- vi) los recursos humanos,
- vii) el desarrollo y la aplicación de la política de remuneración,
- viii) la tecnología de la información,
- ix) la seguridad de la información,
- x) la gestión de los acuerdos de externalización de funciones esenciales o importantes a que se refiere el artículo 30, apartado 1, del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión;

b) el miembro del personal tiene responsabilidades de dirección respecto de cualquiera de las categorías de riesgo establecidas en los artículos 79 a 87 de la Directiva 2013/36/UE, o por razón de su puesto, es miembro con derecho a voto /veto en un comité responsable de la gestión de cualquiera de las categorías de riesgo establecidas en dichos artículos;

c) con respecto a las exposiciones al riesgo de crédito de un importe nominal por transacción que represente el 0,5 % del capital ordinario de nivel 1 de la entidad y que sea de al menos 5.000.000 de euros, el miembro del personal cumple uno de los siguientes criterios:

- i) el miembro del personal tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar decisiones sobre tales exposiciones al riesgo de crédito,
- ii) el miembro del personal es miembro con derecho a voto/veto de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en el inciso i) de la presente letra c);

d) en relación con una entidad a la que no se aplique la excepción para carteras de negociación de pequeño volumen prevista en el artículo 94 del Reglamento (UE) nº 575/2013, el miembro del personal cumple uno de los siguientes criterios:

- i) el miembro del personal tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar decisiones sobre operaciones en la cartera de negociación que, en términos agregados, alcancen uno de los umbrales siguientes:

— cuando se utilice el método estándar, un requisito de fondos propios por riesgos de mercado que represente un 0,5 % o un porcentaje mayor del capital ordinario de nivel 1 de la entidad,

— cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, el 5 % o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrico), ii) el miembro del personal es miembro con derecho a voto de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en el inciso i) de la presente letra;

e) el miembro del personal dirige un grupo de miembros del personal, cada uno de los cuales tiene la facultad de comprometer a la entidad en operaciones, y se cumple una de las siguientes condiciones:

- i) la suma de los importes abarcados por esas facultades es igual o superior al umbral fijado en la letra c), inciso i), o en la letra d), inciso i), primer guion,
- ii) que, cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, dichas facultades representen el 5 % o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrica); cuando la entidad no calcule un valor en riesgo al nivel de dicho miembro del personal, se sumarán los límites de valor en riesgo del personal bajo la dirección de este miembro del personal;

f) el miembro del personal cumple uno de los siguientes criterios en lo que respecta a la decisión de aprobar o vetar la introducción de nuevos productos:

- i) el miembro del personal está facultado para tomar tales decisiones,
- ii) el miembro del personal es miembro con derecho a voto de un comité facultado para tomar tales decisiones.

(iii) Criterios cuantitativos:

1. Además de los miembros del personal determinados con arreglo a los criterios establecidos en los puntos a), b) y c) de la letra (i) anterior, se considerará que los miembros del personal tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad cuando se cumpla el siguiente criterio cuantitativo:

- que los miembros del personal, incluidos los miembros del personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, letra c), de la Directiva 2013/36/UE, hayan recibido una remuneración total igual o superior a 750.000 euros en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior;

2. El criterio establecido en el apartado 1 no será de aplicación cuando la entidad determine que las actividades profesionales del miembro del personal no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad porque el miembro del personal o la categoría de personal a la que pertenece cumplen alguna de las condiciones siguientes:

a) el miembro del personal o las categorías de personal únicamente llevan a cabo actividades profesionales y tienen facultades en una unidad de negocio que no es una unidad de negocio importante;

b) las actividades profesionales del miembro del personal o de la categoría de personal no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante en virtud de los criterios establecidos en el artículo 3 del Reglamento 2021/923.

3. La aplicación del apartado 2 por una entidad estará supeditada a la aprobación previa de la autoridad competente responsable de la supervisión prudencial de la citada entidad. La autoridad competente solo dará su aprobación previa si la entidad puede demostrar que se cumple una de las condiciones establecidas en el apartado 2.

4. En caso de que se haya concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a 1.000.000 de euros en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior, la autoridad competente solo dará su aprobación previa con arreglo al apartado 3 en circunstancias excepcionales. A fin de garantizar la aplicación uniforme del presente apartado, la autoridad competente informará a la ABE antes de dar su aprobación con respecto a dicho miembro del personal.

La existencia de circunstancias excepcionales será demostrada por la entidad y evaluada por la autoridad competente. Se considerarán circunstancias excepcionales las situaciones inusuales y muy infrecuentes o muy alejadas de lo habitual. Las circunstancias excepcionales estarán relacionadas con el miembro del personal.

Con carácter anual se realizará una autoevaluación donde se definirá y actualizará una lista de personas sujetas a este colectivo.

El Consejo de Administración de cada Entidad/filial A&G es responsable en última instancia del proceso de identificación y de la política respectiva.

ANEXO GENERAL III COLECTIVO COMERCIAL

El Colectivo Comercial, es decir, de prestadores de servicios y actividades de inversión, está formado por las personas (ya sean administradores, socios, directivos o empleados) que participen o incidan, directa o indirectamente, en los servicios de inversión y auxiliares prestados por el Grupo A&G o en su conducta empresarial, independientemente del tipo de clientes, en la medida en que la remuneración de dichas personas e incentivos similares puedan generar un conflicto de intereses que les incite a actuar en contra de los intereses de cualquier cliente de la empresa.

En particular, servicios y actividades de inversión y auxiliares serán las que determine en todo momento la ley aplicable, actualmente recogidas en los artículos 125 y 126 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

Servicios de inversión:

- (i) la recepción y transmisión de órdenes de clientes en relación con uno o más instrumentos financieros,
- (ii) la ejecución de órdenes por cuenta de clientes,
- (iii) la negociación por cuenta propia,
- (iv) la gestión de carteras,
- (v) la colocación de instrumentos financieros sin base en un compromiso firme,
- (vi) el aseguramiento de instrumentos financieros o colocación de instrumentos financieros sobre la base de un compromiso firme,
- (vii) el asesoramiento en materia de inversión,
- (viii) la gestión de sistemas multilaterales de negociación, y
- (ix) la gestión de sistemas organizados de contratación. Asimismo, los actos que sean preparatorios para la prestación de un servicio de inversión se considerarán parte integrante del servicio.

Servicios auxiliares:

- (i) La custodia y administración por cuenta de clientes de los instrumentos financieros.
- (ii) La concesión de créditos o préstamos a inversores, para que puedan realizar una operación sobre uno o más de los instrumentos financieros.
- (iii) El asesoramiento a empresas sobre estructura del capital, estrategia industrial y cuestiones afines, así como el asesoramiento y demás servicios en relación con fusiones y adquisiciones de empresas.
- (iv) Los servicios relacionados con el aseguramiento.
- (v) La elaboración de informes de inversiones y análisis financieros u otras formas de recomendación general relativa a las operaciones sobre instrumentos financieros.
- (vi) Los servicios de cambio de divisas, cuando estén relacionados con la prestación de servicios y actividades de inversión.
- (vii) Los servicios y actividades de inversión, así como los servicios auxiliares que se refieran al subyacente no financiero de los instrumentos financieros derivados, como contratos de opciones, futuros, permutas (swaps), acuerdos de tipos de interés a plazo y otros contratos de derivados relacionados con instrumentos financieros, divisas, variables financieras, materias primas o derechos de emisión, cuando se hallen vinculados a la prestación de servicios y actividades de inversión o de servicios auxiliares.

En particular, estarán sujetas las siguientes áreas y responsabilidades de las respectivas Entidades:

- i. Área comercial de Banqueros y Clientes.
- ii. Personal de ventas del área de negocio.
- iii. Personal que intervenga en el diseño y el desarrollo de productos financieros.
- iv. Empleados por el agente vinculado perteneciente al Grupo (“CRO”).

Con carácter anual se definirá y actualizará una lista de personas sujetas a este colectivo.

ANEXO GENERAL IV COLECTIVO DE GESTORES

Se trata de una categoría equivalente al Colectivo Identificado, tal y como está definido en el apartado 1.4 y el Anexo II de la presente Política, pero para sociedades de gestión de inversión colectiva, o en un OICVM o FIA que gestiona.

De conformidad con la Directiva OICVM y la Directiva GFIA el Personal Identificado en la SGIIC y en A&G Lux incluye las siguientes categorías de empleados:

- Personal responsable al frente de la gestión de inversiones, Otros responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales ya sean individuales o colectivas – pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la sociedad gestora o en los OICVM o FIA que gestiona.

Parte Especial AGF

ANEXO I

REGLAS PARTICULARES DE LA SOCIEDAD
ASESORES Y GESTORES FINANCIEROS SA

ANEXO II

REGLAS PARTICULARES PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO
ASESORES Y GESTORES FINANCIEROS SA

Parte Especial Banco

ANEXO I

REGLAS PARTICULARES DE LA SOCIEDAD A&G BANCO SAU

ANEXO II

REGLAS PARTICULARES PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO A&G BANCO SAU

ANEXO III

REGLAS PARTICULARES PARA EL COLECTIVO COMERCIAL A&G BANCO SAU

ANEXO IV

REGLAS PARTICULARES PARA EL COLECTIVO DE GESTORES A&G BANCO SAU

Parte Especial SGIIC

ANEXO I

REGLAS PARTICULARES DE LA SOCIEDAD A&G FONDOS SGIIC SA

ANEXO II

REGLAS PARTICULARES PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO A&G FONDOS SGIIC SA

ANEXO IV

REGLAS PARTICULARES PARA EL COLECTIVO DE GESTORES A&G FONDOS SGIIC SA

Parte Especial A&G LUX

ANEXO I

REGLAS PARTICULARES DE LA SOCIEDAD A&G LUX AM SA

ANEXO II

REGLAS PARTICULARES PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO A&G LUX AM SA

ANEXO IV

REGLAS PARTICULARES PARA EL COLECTIVO DE GESTORES A&G LUX AM SA

Parte Especial AIGA

ANEXO I

REGLAS PARTICULARES DE LA SOCIEDAD AIGA ADVISORY SL

ANEXO II

REGLAS PARTICULARES PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO AIGA ADVISORY SL

ANEXO III

REGLAS PARTICULARES PARA EL COLECTIVO COMERCIAL AIGA ADVISORY SL

Parte Especial CRO

ANEXO I

REGLAS PARTICULARES DE LA SOCIEDAD
CLIENT RELATIONSHIP OFFICER AYG SL

ANEXO II

REGLAS PARTICULARES PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO
CLIENT RELATIONSHIP OFFICER AYG SL

ANEXO III

REGLAS PARTICULARES PARA EL COLECTIVO COMERCIAL
CLIENT RELATIONSHIP OFFICER AYG SL

CERTIFICADO DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA RETRIBUTIVA
PARA MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO O COLECTIVO GESTOR

El abajo firmante declara que conoce y acepta:

- la Política de remuneración del [nombre sociedad] y, en particular, su capítulo sobre medidas de gestión del riesgo para el Colectivo Identificado/Gestor; y
- las políticas del Grupo que sean de aplicación, y en particular, la Política de aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable del Grupo A&G;

documentos de los que tiene un ejemplar en su poder, y que ha leído, comprendido y aceptado en su totalidad.

En Madrid, a [*] de [*] de [*]

Firma del empleado, miembro del Colectivo Identificado, en señal de aceptación:

