

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

CONSILIUM INVERSIONES GLOBAL EAF, S.L.

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO NORMATIVO

CONSILIUM INVERSIONES GLOBAL EAF, S.L. (en adelante, la “**EAF**” o la “**Entidad**”) es una empresa de asesoramiento financiero inscrita en el registro administrativo especial de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la “**CNMV**”) con el número 267.

La normativa legal aplicable establece la obligación de las empresas de servicios de inversión de contar con una política de remuneraciones que atienda a la gestión del riesgo de la Entidad y a la gestión de los posibles conflictos de intereses, especialmente aquellos que pueden afectar a los clientes.

La política de remuneraciones debe ser coherente con una gestión del riesgo sólida y efectiva, y el órgano de administración es responsable de definir, aprobar y supervisar el cumplimiento de la política.

En particular, es de aplicación la siguiente normativa:

- Reglamento (UE) 2019/2033 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, relativo a los requisitos prudenciales de las empresas de servicios de inversión, y por el que se modifican los Reglamentos (UE) nº 1093/2010, (UE) nº 575/2013, (UE) nº 600/2014 y (UE) nº 806/2014 (en adelante, “**IFR**”).
- Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión, y por la que se modifican las Directivas 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE y 2014/65/UE (en adelante, “**IFD**”).
- Reglamento Delegado (UE) 2021/2154 de la Comisión, de 13 de agosto de 2021, por el que se completa la Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que especifican los criterios idóneos para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de una empresa de servicios de inversión o en los activos que administra (en adelante, “**Reglamento Delegado de IFD**”).
- Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (en adelante, “**MiFID II**”).
- Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión, de 25 de abril de 2016, por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión y términos definidos a efectos de dicha Directiva (en adelante, “**Reglamento Delegado de MiFID II**”).
- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión (en adelante, “**LMVSI**”).

- 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 (en adelante, “**RD ESI**”).
- Circular 1/2014, de 26 de febrero, de la CNMV, sobre los requisitos de organización interna y de las funciones de control de las entidades que prestan servicios de inversión (en adelante, “**Circular 1/2014**”).
- Directrices de la Autoridad Bancaria Europea (EBA) sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034.
- Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA) relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II.
- 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.

En consecuencia, el presente documento establece la Política de Remuneraciones de la Entidad (en adelante, la “**Política**”) con la finalidad de establecer procedimientos de gobierno corporativo y prácticas de remuneración adecuadas que permitan cumplir con los requerimientos que establece la normativa anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, en virtud de lo dispuesto en el artículo 54 de la LMVSI, el Órgano de Administración de la EAF se configura a través de la figura del Administrador Único, debiéndose entender cualquier mención al Órgano de Administración referida a este.

2. OBJETIVOS

La Política contiene los principios y normas aplicables a la remuneración de todos los miembros del Órgano de Administración, directivos y empleados de la Entidad. Sus objetivos son los siguientes:

- Dotar a la EAF de: (i) procedimientos de gobierno corporativo ajustados a la escala y complejidad de los servicios prestados por la Entidad; (ii) políticas y prácticas remunerativas consistentes con una adecuada gestión del riesgo; y (iii) herramientas que garanticen la sostenibilidad de la Entidad.
- Garantizar que los clientes reciben un trato equitativo y que sus intereses no son menoscabados.
- Dar cumplimiento a la normativa aplicable.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política aplica, con carácter general y sin excepción, a todos los miembros del Órgano de Administración de la Entidad y a toda persona que desarrolle su actividad en la estructura interna de la Entidad.

La Política es especialmente relevante en el caso del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”), del personal involucrado directa o indirectamente en la prestación de servicios de inversión a los clientes (en adelante, el “**Personal Relevante**”) y del personal de las funciones de control de la Entidad.

Forman parte del Colectivo Identificado las siguientes categorías de personal:

- los miembros del Órgano de Administración,
- los altos directivos,
- los empleados que asumen riesgos,
- los responsables de las funciones de control de la Entidad, y
- los empleados que reciban una remuneración global al menos igual a la remuneración más baja percibida por los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o de los activos que gestiona.

Por su parte, forman parte del Personal Relevante aquellos empleados que pueden ejercer un efecto significativo en el servicio prestado al cliente o en la conducta corporativa de la Entidad y, en particular, el personal que lleve a cabo la atención al público, el personal de ventas y otro tipo de personal que participe indirectamente en la prestación de servicios de inversión, incluyendo también a los agentes, en su caso.

4. PRINCIPIOS GENERALES DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

A la hora de establecer la Política, la Entidad ha tenido en cuenta los siguientes principios:

- estará claramente documentada y será proporcional al tamaño, a la organización interna y a la naturaleza, así como al alcance y a la complejidad de las actividades de la Entidad;
- no será discriminatoria entre hombres y mujeres;
- será coherente con una gestión de riesgos sólida y eficaz, y la promoverán;
- se ajustará a la estrategia empresarial y a los objetivos de la Entidad; y
- contendrá medidas destinadas a evitar los conflictos de intereses, impulsar el comportamiento responsable de la Entidad y promoverá la sensibilización sobre

los riesgos y una asunción de riesgos prudente, incluyendo cualesquiera riesgos relacionados con la sostenibilidad¹.

La Entidad se ha adherido al Reglamento Interno de Conducta de FOGAIN y cuenta con una Política de Gestión de Conflictos de Intereses de obligado cumplimiento. Su observancia garantiza que no se aumente el perfil de riesgo ni se incurra en conflictos de intereses con el fin de incrementar la retribución variable.

La Política de Remuneraciones es coherente con las medidas establecidas en la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.

4.1. Estructura de la remuneración

La remuneración será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, promoverá este tipo de gestión y no deberá ofrecer incentivos para asumir riesgos por encima del nivel de riesgo tolerado.

La remuneración se compone de los siguientes conceptos:

- Retribución fija: estará en consonancia con el mercado, la formación, la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y trayectoria del empleado, y garantizará, en todo momento, una adecuada equidad interna y el mínimo que legal o estatutariamente corresponda.

En la revisión de la retribución fija de cada empleado se tendrán en cuenta, en su caso, indicadores de productividad del negocio, el resultado de su evaluación del desempeño, la equidad interna, etc.

El componente fijo de la remuneración representará una proporción de la remuneración total que sea adecuadamente elevada para posibilitar la aplicación de una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables, incluyendo la posibilidad de no abonar ningún componente variable. A estos efectos, la Entidad ha establecido una ratio adecuada entre el componente variable y fijo de la remuneración total, teniendo en cuenta sus actividades y los riesgos conexos, así como la incidencia que los miembros del Colectivo Identificado tienen en el perfil de riesgo de la Entidad.

- Retribución variable anual: reflejará el desempeño del personal de forma sostenible y adaptada al riesgo, así como un desempeño superior al exigido en la descripción de su puesto de trabajo.

La retribución variable anual consistirá, con carácter general, en un porcentaje fijo sobre el salario bruto anual del empleado. Para cada nivel profesional se establecerá un porcentaje fijo de referencia.

A la hora de determinar la cuantía de la remuneración variable, se tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, según el sistema aplicable. Habrá ejercicios en los que podrá no devengarse retribución variable

¹ 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 define el «riesgo de sostenibilidad» como toda condición o acontecimiento derivado de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo (ASG) que, de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo material en el valor de una inversión.

alguna si el grado de cumplimiento de los objetivos estuviese por debajo de los niveles mínimos establecidos.

La retribución variable anual estará ligada a la consecución de unos objetivos previamente establecidos, atendiendo a unos criterios cuantitativos y cualitativos, y que estarán definidos por escrito de manera clara y sin ambigüedades. La ponderación de estos objetivos será diferente para cada nivel profesional, debiendo tener un mayor peso los objetivos generales cuanto más alto sea el nivel profesional de los empleados.

- Retribución variable plurianual: la Entidad podrá establecer planes de retribución variable plurianuales, que tendrán carácter extraordinario y dependerán unilateralmente de la voluntad del Órgano de Administración, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el periodo de tiempo para el cual se implantaron.

La información relevante sobre los planes de retribución variable plurianual debe ser comunicada de manera personal e individual a los empleados afectados.

4.2. Principio de proporcionalidad

Las medidas y criterios en materia de remuneraciones serán proporcionales al tamaño, organización interna, naturaleza de la Entidad y el alcance y complejidad de sus actividades.

Para aplicar las medidas en materia de remuneraciones de forma proporcional se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos, de acuerdo con la actividad propia de la EAF:

- El tamaño de la Entidad, su organización interna y su estructura legal.
- Los servicios de inversión y actividades que presta.
- La tipología de clientes.

De conformidad con la evaluación realizada por el Órgano de Administración sobre la escala, complejidad y riesgos de la Entidad, es importante destacar que:

- La EAF presta el servicio de asesoramiento en materia de inversiones, de forma independiente y a clientes personas físicas y jurídicas.
- Este servicio se presta sobre valores negociables, instrumentos del mercado monetario y sobre IIC armonizadas, especialmente sobre Fondos de Inversión comercializados en España por entidades nacionales y extranjeras.
- La prestación del servicio de asesoramiento se prestará a los clientes con carácter recurrente y sin que esté previsto el uso de sistemas automatizados, a través de plataformas digitales (*robo-advisors*).
- La Entidad dispone de sólidos procedimientos y herramientas para el análisis, valoración y gestión de los riesgos y el Órgano de Administración ha

implementado una cultura corporativa de prevención y gestión del riesgo, incluyendo los riesgos de sostenibilidad.

A la vista de lo anterior, teniendo en cuenta el tipo de actividad que lleva a cabo la Entidad, en la que no se asumen posiciones de riesgo frente a la clientela o el mercado, el perfil global de riesgo de la Entidad es bajo.

Por tanto, las medias en materia de remuneraciones de la Entidad se han establecido teniendo en cuenta esta circunstancia.

5. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

Sin perjuicio de los principios generales descritos en el apartado anterior y que son aplicables a todos los empleados de la Entidad, la Política establece algunas especificidades para determinados colectivos.

5.1 Colectivo Identificado

5.1.1. Determinación del Colectivo Identificado

Con carácter anual, la Entidad realizará una autoevaluación con la finalidad de identificar a todo el personal cuyas actividades tengan o puedan tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad.

La autoevaluación se basará en criterios cualitativos y cuantitativos.

Entre los criterios cualitativos, se encuentran los siguientes:

- Ser miembro del Órgano de Administración.
- Ser miembro de la Alta Dirección.
- Ser responsable de la externalización de funciones esenciales o la tecnología y seguridad de la información.
- Ser responsable de las actividades de las funciones de control.
- Ser responsable en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

Entre los criterios cuantitativos, la Entidad debe tener en cuenta los siguientes:

- Haber recibido una remuneración total igual o superior a 500.000 € en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior.
- Haber recibido, en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior, una remuneración total igual o superior a la de un miembro del personal que cumpla uno o más de los cuatro primeros criterios cualitativos antes citados.

La Entidad tendrá en todo momento a disposición de la CNMV la lista actualizada de las categorías de personal que forman parte del Colectivo Identificado. Además, la Entidad presentará a la CNMV cuanta información le requiera.

5.1.2. Criterios de remuneración del Colectivo Identificado

La Entidad, deberá tener en cuenta una serie de requisitos a la hora de establecer la remuneración del Colectivo Identificado, tales como:

- (i) La remuneración deberá incluir componentes fijos y variables de manera equilibrada;
- (ii) El pago de una parte sustancial, que represente al menos el 50% de la remuneración variable aplazada y no aplazada, de la remuneración variable deberá realizarse en especie;
- (iii) Una parte sustancial, que represente al menos el 40% del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período deberá mínimo de 3 a 5 años; y
- (iv) Existencia de controles a posteriori (cláusulas malus y clawback).

No obstante, la Entidad, tras evaluar pormenorizadamente las funciones y responsabilidades de su Personal Identificado y atendiendo al principio de proporcionalidad antes descrito, ha determinado no aplicar los siguientes criterios:

- Existencia de controles a posteriori (cláusulas malus y clawback)
- Pago de una parte de la remuneración variable a través de instrumentos;
- Diferimiento en el pago de la remuneración variable;
- Incorporación a posteriori del riesgo en la remuneración variable.

5.2. Personal Relevante

En la determinación de la remuneración del Personal Relevante se deberán tener en consideración los siguientes criterios:

- La remuneración no podrá vincularse a las recomendaciones en materia de inversión realizadas. El esquema de remuneración no deberá favorecer la recomendación de unos instrumentos financieros frente a otros.
- Las remuneraciones no se basarán exclusiva o primordialmente en criterios comerciales cuantitativos, y tendrá plenamente en cuenta criterios cualitativos adecuados que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo a los clientes y la calidad de los servicios prestados a los clientes.
- Al evaluar el desempeño a efectos de la determinación de la remuneración variable, no se deberán tener únicamente en cuenta los volúmenes de recomendaciones o venta de servicios, en tanto esto se traduce en conflictos de

intereses que, en última instancia, pueden redundar en detrimento del cliente, ni tampoco al resultado de sus actividades.

5.3. Personal de las funciones de control

El personal que ejerza funciones de control será independiente de las unidades de negocio que vigile, tendrá la autoridad apropiada y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

En este sentido, además de los principios generales mencionados previamente, se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El componente fijo de la remuneración deberá constituir la mayor parte de la remuneración.
- En el caso de que exista remuneración variable, ésta se vincula a la consecución de objetivos relacionados con el sistema de control interno de la Entidad.

Los criterios utilizados para evaluar los resultados y los riesgos se basarán principalmente en los objetivos de las funciones de control interno. Sin perjuicio de lo anterior, la remuneración variable podrá basarse también, hasta cierto punto, en los resultados de la Entidad en su conjunto, sin estar vinculada a ningún área de negocio en particular.

En el supuesto de que las funciones de control estén externalizadas en terceras entidades, la contraprestación económica que satisface la Entidad se calcula teniendo en cuenta, entre otros, la dedicación necesaria para la correcta prestación del servicio.

6. DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE REMUNERACIONES

La Entidad debe publicar en su página web, en la fecha de publicación de sus estados financieros anuales, información sobre sus prácticas de remuneración en relación con el Colectivo Identificado, incluidos aspectos relativos a la no discriminación entre hombres y mujeres y a la brecha salarial de género. En particular, se debe publicar lo siguiente:

- Las características más importantes del sistema de remuneración, incluidos el nivel de remuneración variable y los criterios para su concesión, la política de pago en instrumentos, la política de aplazamiento y los criterios de consolidación de derechos.
- Los ratios entre remuneración fija y variable que se han establecido.
- Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por altos directivos y empleados con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad. Por ejemplo, los importes concedidos como remuneración durante el ejercicio, diferenciando entre componentes fijos y variables, así como el número de beneficiarios.

- Información sobre si la Entidad se beneficia de las excepciones relativas al diferimiento en el pago y el pago en instrumentos.

7. RESPONSABILIDADES

7.1. Órgano de Administración

El Órgano de Administración de la Entidad es responsable de:

- Adoptar y revisar periódicamente la Política, siendo responsable de supervisar su aplicación.
- Asegurar que la Política esté orientada a incentivar una conducta empresarial responsable, que promueva un trato justo a los clientes y evite los conflictos de intereses.
- Garantizar que la Política sea adecuada a la cultura corporativa de previsión y gestión de riesgos y asegure la sostenibilidad de la Entidad, de forma que no contenga aspectos que inciten a la asunción de riesgos que excedan los niveles definidos.
- Aprobar los sistemas retributivos de las diferentes categorías de personal, garantizando que la remuneración variable se base en la contribución del empleado y la consecución de los objetivos establecidos por la Entidad.
- Establecer los procedimientos de control que aseguren el cumplimiento de la Política.

La remuneración de los miembros de la Alta Dirección y de los responsables de las funciones de control será supervisada directamente por el Órgano de Administración.

Puesto que el volumen de activos de la Entidad dentro y fuera de balance no es superior a 100 millones de euros, no es necesario establecer un Comité de Remuneraciones. El Órgano de Administración, con la asistencia de la Unidad de Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna, revisará periódicamente esta circunstancia para, en su caso, identificar la necesidad de constituir dicho Comité.

7.2. Departamento de Administración y Contabilidad

El departamento de Administración y Contabilidad es responsable de:

- Actualizar las categorías profesionales y bandas salariales definidas para cada una de ellas.
- Con carácter anual, realiza una evaluación con la finalidad de identificar a todo el personal cuyas actividades tengan o puedan tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad o de los activos que ésta gestiona y que, por tanto, forme parte del Colectivo Identificado. Para ello, contará con el apoyo de la Unidad de Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna.

- Comunicar al Órgano de Administración, con carácter anual y tras la evaluación mencionada en el apartado anterior, las categorías de personal que forman parte del Colectivo Identificado.
- Garantizar que la flexibilidad del sistema retributivo permite no abonar la remuneración variable si los resultados individuales o colectivos no han sido adecuados.

7.3. Unidad de Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna

La Unidad de Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos es responsable de:

- Participar en el diseño de la Política y en su actualización, principalmente en lo relacionado con la remuneración variable, así como en el establecimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos relacionados con aquélla.
- Apoyar al Departamento de Administración y Contabilidad en la evaluación de las categorías de personal que forman parte del Colectivo Identificado.
- Garantizar que el contenido de la Política es conforme con la normativa aplicable.
- Presentar a la CNMV cuanta información requiera a la Entidad para el cumplimiento de las obligaciones en materia de remuneraciones.
- Revisar y controlar el cumplimiento de la Política.
- Revisar, al menos una vez al año, la Política y elevar al Órgano de Administración los resultados de la revisión. Como resultado de dicha revisión se elaborará un informe que contendrá las modificaciones propuestas, en su caso, a la Política, así como las medidas para corregir cualesquiera deficiencias que se hayan detectado.

En cualquier caso, la Unidad de Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna queda facultada para la emisión de cuantas circulares internas considere necesarias para desarrollar el contenido de la presente Política o aclarar dudas que se puedan suscitar en su aplicación práctica.

Estas circulares serán comunicadas a todas las personas sujetas a la Política y debidamente archivadas por la Unidad de Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna.

7.4. Personas sujetas

Todas las personas que desarrollan su actividad en la estructura interna de la Entidad y que, por tanto, están sujetas a la presente Política, son responsables de conocer y cumplir lo establecido en la misma.

Según las funciones que en su caso desempeñen, también son responsables de dar un trato equitativo a los clientes y garantizar que los intereses de éstos no sean menoscabados por causas relacionadas con su retribución, de manera que ofrezcan a los clientes aquellos productos y servicios que objetivamente resulten idóneos o convenientes de conformidad con su perfil inversor.

8. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política será aprobada por Órgano de Administración de la Entidad, así como las posteriores modificaciones que se produzcan. La Política se revisará al menos una vez al año y será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la Política o establecido.
- A propuesta de la Unidad de Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna cuando entienda que existan aspectos susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a las características de los servicios ofrecidos por la Entidad en cada momento. Como mínimo, se adoptarán medidas adicionales o alternativas cuando la Entidad acepte o autorice la utilización de un nuevo medio de comunicación.
- A propuesta de los órganos supervisores.

9. SEGUIMIENTO DE VERSIONES

Versión	Responsable documento	Responsable mantenimiento	Fecha de cambio	Responsable de aprobación	Fecha de aprobación