

Política remunerativa

Santa Lucía Asset Management, S.G.I.I.C., S.A.U.

Santa Lucía Asset Management, S.G.I.I.C., S.A.U. ("la Gestora"), dispone de una política remunerativa que ha sido aprobada por su Consejo de Administración, de la cual se plasma lo esencial en el presente documento.

El sistema de remuneraciones integra el conjunto de principios y directrices con los que cuenta la Gestora para gestionar aquellas materias relacionadas con la remuneración de su personal. La Gestora considera que una eficaz política retributiva es una pieza clave para la gestión integral de los recursos humanos y una herramienta esencial de la dirección para alinear los objetivos del personal con los de la organización, así como para promover la gestión racional y eficaz de los riesgos asumidos por la Gestora con la estrategia empresarial, los objetivos y valores éticos y los intereses de la Gestora.

Objetivos

La finalidad de esta Política es establecer las bases retributivas de la Gestora y definir un sistema de remuneración que sea competitivo en el mercado, atractivo para los empleados y compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Gestora, las IIC/carteras que gestione, los inversores en las IIC/carteras que gestione y el interés público.

Los objetivos que persigue esta Política de Remuneración son:

- Declarar y hacer transparentes los principios sobre los que se construye el planteamiento retributivo de la Gestora y sus distintos elementos.
- Servir de instrumento para alinear los intereses de los empleados de la Gestora, con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de las IIC administradas, gestionadas y comercializadas por la Gestora, las carteras gestionadas, y con los inversores de éstas;
- La compatibilidad con una adecuada y eficaz gestión del riesgo, incluyendo el riesgo de sostenibilidad, que impulse la estrategia de negocio de la Gestora, el cumplimiento de su misión, visión y valores, e incluya las medidas adecuadas para mitigar y resolver los conflictos de interés que se puedan plantear como consecuencia de los sistemas de retribución, conforme a la Política de conflictos de interés;
- Asegurar que no existen incentivos retributivos que inciten al personal competente de la Gestora a situar su interés o el de la Gestora por encima del de los clientes o en posible detrimento de éstos.
- Informar a los empleados, accionistas, inversores, supervisores y terceros interesados sobre el propósito y compromiso de la Gestora de alinear su Política de Remuneración con el marco normativo vigente, así como de las medidas concretas que se ponen en marcha para asegurar este alineamiento.
- Favorecer el cumplimiento de la normativa vigente y de los valores éticos de la Gestora

Principios rectores

Los principios rectores (“**Principios**”) en los que se basa la Política Retributiva son un conjunto de reglas y fundamentos comunes que requieren cumplirse en todo **Santalucía AM**, con independencia del negocio, el segmento o colectivo, la localización geográfica, el ejercicio o cualquier otra variable no recogida explícitamente en ellos. Por tanto, todo programa, política, procedimiento, elemento, herramienta, negociación, etc, relacionado con la retribución y recompensa de los empleados de **Santalucía AM** deberá guiarse por estos Principios:

- **Oferta integral e integrada:**

Se recompensa a los empleados con una **oferta de valor integral de elementos dinerarios y no dinerarios** que reconoce y respeta la diversidad de sus necesidades y expectativas relacionadas con el entorno profesional, a la vez que sirve como **herramienta de gestión y comunicación** de los fines organizativos y objetivos empresariales.

- **Simple, clara y transparente:**

Se garantiza la aplicación de **reglas claras, comprensibles, compartidas y transparentes** a fin de asegurar una **gestión objetiva y altamente eficaz** de la retribución por parte de todos los intervinientes, especialmente de los directivos

- **Dinámica, adaptable y específica:**

Se reconoce la existencia de **diferencias de contexto en los negocios y de diferentes colectivos** en función de su criticidad y capacidad de creación de valor, su impacto en los resultados de **Santalucía AM**, las competencias exigidas, la organización y procesos de trabajo, la localización geográfica, el cumplimiento normativo, los perfiles personales o el momento vital y/o profesional, que requieren una **oferta dinámica de recompensa adaptada y específica** a distintos segmentos de la plantilla.

- **Inversión rentable y autofinanciable:**

Se invierte en retribución siempre que, tanto **Santalucía AM** como el empleado, obtengan un **beneficio demostrable, mutuo y razonable**. Asimismo, se vela por conseguir la máxima **autofinanciación** de los programas de remuneración.

- **Por contribución individual y de equipo:**

Se fomenta una **cultura de aportación y compromiso individual** y de equipo con el éxito y la cultura de **Santalucía AM** y de sus unidades de negocio. Por tanto, se comparten los éxitos y riesgos del negocio proporcionando recompensas que reflejen el desempeño de la organización a distintos niveles

- **Creadora de valor diferencial:**

Se retribuye diferencialmente a cada persona según su talento, dentro del cual se incluye su **desarrollo profesional** en el ejercicio de su rol, su **contribución a los resultados**, su compromiso con los valores de **Santalucía AM** y un **potencial de valor significativo** para **Santalucía AM**

Para que los empleados alcancen el máximo posible en un **mutuo compromiso sobre su desarrollo**, **Santalucía AM** pone a su disposición **oportunidades** de aprendizaje y crecimiento, información relevante, entorno profesional estable y capacidad de decisión.

- Justa, no discriminatoria y competitiva: Se retribuye de manera **justa no discriminatoria y competitiva**.

– **Justa** porque se reconocen diferencias en función de las responsabilidades y criticidad de los **roles**, y en la valía de la **persona** para **Santalucía AM**, factores que se evalúan sistemáticamente, con criterios homogéneos y con absoluto respeto del marco legal general y convencional.

– **No discriminatoria** porque se garantiza la no discriminación por razón de género, edad, procedencia, filiación, ideología, origen o cualquier otra razón no recogida en estos Principios. En especial, esta Política vela por la aplicación del principio de igualdad retributiva para todos los empleados promoviendo una compensación igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor con independencia del género.

– **Competitiva** porque se busca un posicionamiento de mercado que permita alcanzar remuneraciones adecuadas para atraer y fidelizar el talento de los mejores profesionales para **Santalucía AM** -principalmente, en posiciones clave o críticas- sin comprometer los resultados de **Santalucía AM**. Se ofrecen rangos de **compensación total** que permitan retribuir:

- ✓ **En línea** con el mercado de referencia cuando el rendimiento y el talento mostrados cubran satisfactoriamente las expectativas de **Santalucía AM**.
- ✓ **De forma excepcional** cuando contribuyan, de modo sostenido, con resultados excepcionales, sean personas reconocidas como modelo de valores y con potencial de creación de valor futuro significativo para **Santalucía AM**.
- ✓ **En menor grado a medida** que se va produciendo el desarrollo profesional hasta un nivel satisfactorio acorde a las expectativas de **Santalucía AM**.

- **Gestionada, eficaz y eficiente:**

Se **analizan** todos los sistemas y programas periódicamente y se mantienen, modifican o finalizan en función de su eficacia, la valoración por parte de los empleados y su capacidad para vitalizar al conjunto de los mismos, especialmente, a los mejores.

Santalucía AM aspira a utilizar **tecnologías avanzadas** para la gestión y administración de la retribución y a recompensar, apoyando sus decisiones en análisis de datos que nos permitan evaluar la eficacia de sus políticas, prevenir riesgos potenciales y hacer excelente la experiencia de empleado.

- **Gestión prudente y eficaz de los riesgos:**

La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, no fomentando una asunción de riesgos excesiva, en comparación con la política de inversión y los perfiles de riesgos de las IIC/ carteras gestionadas.

De conformidad con la Política de integración de los riesgos de sostenibilidad, entre los riesgos a considerar se incluirá el riesgo de sostenibilidad, entendido como toda aquella condición o acontecimiento derivado de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo (factores ASG) que, de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo material en el valor de una inversión. Por consiguiente, la estructura remunerativa se ajustará tanto a los riesgos financieros como a otros riesgos extrafinancieros.

- **Sostenibilidad a largo plazo:**

La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Gestora, de las IIC/carteras que gestione y de los inversores, e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.

- **Adecuada proporción entre componentes fijos y variables:** Los componentes fijos y variables de la remuneración estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total. De este modo, la política sobre los componentes variables será totalmente flexible, pudiendo llegar a no pagar ningún componente variable de la remuneración. La proporción entre ambos componentes se establecerá teniendo en cuenta las funciones desarrolladas por cada persona y su impacto en el perfil de riesgo de la Gestora.

- **Flexibilidad y transparencia:** La Política de Remuneración estará disponible en todo momento para el personal afectado. Las normas retributivas serán explícitas y conocidas por los profesionales de la Gestora, primando la transparencia en los criterios de establecimiento y determinación de las retribuciones, a fin de que puedan conformarse al inicio del ejercicio una idea clara respecto del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el mismo, así como de qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.

Dichas normas incluirán, además, mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento.

Además de los Principios generales aquí previstos, serán aplicables a la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado de **Santalucía AM** los principios establecidos en el apartado 9.1. de esta Política de Remuneración.

En todo caso, en línea con lo establecido en la política corporativa de **Santalucía AM** de Conflictos de Interés, la Entidad establecerá los controles y las medidas mitigadoras pertinentes sobre la remuneración para evitar eventuales conflictos de interés en perjuicio de los clientes.

Gobernanza

Para garantizar el cumplimiento de la Política de Remuneración, se han creado las estructuras organizativas necesarias, a las que se han asignado funciones y responsabilidades concretas, que se plasman en la presente versión de forma resumida:

- **Área de Recursos Humanos Corporativa de Santalucía**

Diseñará, coordinará y supervisará la Política Retributiva en el conjunto del Grupo y se adaptará a las necesidades del negocio junto a el área de Recursos Humanos de Negocio, teniendo en cuenta:

- El diseño de los modelos retributivos de las diferentes entidades del Grupo.
- Los procesos de toma de decisiones utilizados en cada entidad, especialmente los procedimientos de revisión salarial.
- La elaboración de informes, así como su presentación y comunicación ante los órganos de administración que corresponda en cada caso y al Consejo de Administración de Santalucía en última instancia.

Todos los intervinientes en el diseño de la presente política son miembros independientes y cuentan con la necesaria experiencia para el correcto desempeño de sus funciones.

▪ **Consejo de Administración**

El Consejo de Administración en su función supervisora de la Gestora, fija los principios generales de la Política de Remuneración, los revisa al menos anualmente y asegura su aplicación. En este sentido, se le asignan las siguientes funciones:

- Aprobar las propuestas de remuneraciones que se presenten de acuerdo con la Política.
- Determinar e identificar aquellos empleados que por sus actividades deben considerarse Colectivo Identificado.
- Aprobar la Política de Remuneración.
- Examinar anualmente los informes internos de evaluación de la Política.
- Cualquiera otra función que derive de sus competencias.

La Gestora no dispone de un Comité de Remuneraciones. De acuerdo con el principio de proporcionalidad de la normativa aplicable y en atención a la sencilla estructura interna y la escasa complejidad de las actividades desempeñadas hacen que no sea necesario disponer de dicho Comité. Sin embargo, la Gestora está regida por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Santalucía seguros.

A los efectos de comprobar la existencia y adecuación de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos del Colectivo Identificado, de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, las unidades de control participan en la revisión y supervisión de la Política Retributiva para asegurar su cumplimiento y adaptación a la normativa vigente. Las unidades de control recibirán anualmente una copia del acta del Consejo en la que se trate el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en su caso, relacionados con la Política Retributiva.

▪ **Área Corporativa de Auditoría Interna**

Auditoría Interna supervisa el correcto funcionamiento del procedimiento y del sistema implantado por la Gestora en esta materia, informando de ello al Consejo de Administración.

En cumplimiento del mandato establecido en el artículo 46.bis 2.d) de la LIIC, Auditoría Interna realizará periódicamente, y al menos una vez al año, una evaluación interna central e independiente del diseño, implantación e implicaciones de esta política retributiva, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función de supervisión.

El Consejo podrá solicitar periódicamente la asistencia de un experto externo para llevar a cabo esta evaluación.

▪ **Dirección General de Supervisión y Gestión de Riesgos Corporativa:**

Las áreas de control englobadas funcionalmente en la Dirección General de Supervisión y Gestión de Riesgos Corporativa aseguran el cumplimiento de las políticas y estándares de control definidos, en línea con el apetito al riesgo de la entidad. De forma resumida:

Área de Riesgos: valorará el impacto de la Política en el perfil de riesgo de la Gestora y controlará que no exista discrecionalidad por parte de los empleados del área de gestión de

inversiones en la asunción de riesgos más allá de los límites estrictamente establecidos para cada IIC.

Area de Cumplimiento Normativo: ayuda en la redacción de la política y comprueba que está aprobada por el Consejo y que tiene en cuenta los principios y cumple con los objetivos descritos en la Política

Criterios retributivos

La Política tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes criterios: nivel funcional, nivel de responsabilidad, desempeño individual, resultados obtenidos a nivel de la Gestora y de la unidad en la que se integra el empleado, competitividad de la retribución frente al mercado y competencia.

Todo ello, sobre la base de los principios que emanan de la presente Política de Remuneración y con un enfoque de personalización de la retribución, pero sin olvidar, para una adecuada gestión del riesgo, la evolución de la Unidad en la que se integra el empleado, así como por la evolución de la Gestora en su conjunto.

Sistema retributivo

La remuneración se basa en una remuneración fija y una remuneración variable discrecional y no garantizada. La Gestora velará por que los componentes fijos y los componentes variables que forman la remuneración total, estén debidamente equilibrados.

Retribución fija

La Retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional, la responsabilidad asumida y las habilidades del empleado. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de remuneración variable pueda ser plenamente flexible. El nivel individual de retribución fija es resultado de las negociaciones entre el empleado y la Gestora, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la Gestora, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

La remuneración fija está compuesta por la retribución fija anual, las retribuciones en especie y otros beneficios o complementos que, con carácter general, se apliquen a un mismo colectivo de empleados y que no dependan de parámetros variables o supeditados al nivel de desempeño.

Retribución variable

La normativa específica acerca de la retribución variable se ha divulgado a todos los empleados de la Gestora.

La remuneración variable se ha diseñado de acuerdo con los principios generales expuestos anteriormente y además teniendo en cuenta que: fomentará una conducta empresarial responsable y un trato justo de los clientes; no está garantizada; tendrá una periodicidad al menos anual; el peso de los criterios cualitativos, que animarán a actuar en beneficio de los intereses de los clientes, no deberá ser insignificante, y estos no se utilizarán para reintroducir indirectamente criterios comerciales cuantitativos; representará una parte equilibrada de la remuneración total; la determinación de los objetivos y su valoración se hará de tal modo que

evite inducir a las personas a anteponer sus intereses a los de la Gestora, las IIC/carteras gestionadas o los clientes, y que no incentive a adoptar conductas centradas en las ganancias a corto plazo; será flexible; el devengo dependerá de un grado de cumplimiento mínimo de los objetivos fijados para cada persona; y no podrá suponer más del 100% de la retribución fija.

Adicionalmente, en caso de extinción de la relación contractual de un empleado con la Gestora por cualquier causa (incluida la baja voluntaria) tras la finalización del periodo de generación de la remuneración variable y antes de su abono, el empleado mantendrá su derecho al cobro de los importes que, en su caso, pudieran corresponderle a estos efectos, todo ello de acuerdo con la documentación reguladora de dicha remuneración variable y atendiendo, en cualquier caso, a lo previsto en la legislación laboral vigente en cada momento.

Lo anterior también será aplicable en el caso de que los empleados de la Gestora participen en **sistemas de retribución variable plurianual**.

Beneficios sociales

Podrán establecerse beneficios sociales de forma complementaria para los empleados de la Gestora, como, por ejemplo:

- Un seguro de vida,
- Tickets restaurant,
- Planes de previsión social, o
- Cualquier otro contemplado en la política retributiva de Grupo

Todos los empleados podrán incorporar a su paquete retributivo determinadas retribuciones en especie, sin incrementar la masa salarial, ya que dichas retribuciones se deducen de la retribución fija bruta anual. La participación en el plan de retribución flexible no disminuye las cotizaciones a la Seguridad Social ni afecta a la retribución total a tener en cuenta en las revisiones salariales o posibles indemnizaciones.

En ningún caso, el conjunto de las retribuciones en especie que perciba un empleado podrá superar el 30 por ciento del total de sus percepciones salariales.

Requerimientos específicos aplicables al colectivo identificado

Principios aplicables a los miembros del Colectivo Identificado

Además de lo expuesto anteriormente, en este apartado se regulan los requerimientos específicos aplicables exclusivamente a los miembros del colectivo identificado.

La Gestora, tras evaluar pormenorizadamente las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo existentes en su estructura, ha determinado que tendrán la consideración de Colectivo Identificado las siguientes categorías profesionales:

- Miembros del Consejo de Administración de la Gestora
- Director General
- Directores/Responsables de gestión de inversiones/GDC

- Responsable de Gestión de Riesgos
- Responsable de Cumplimiento Normativo
- Director Comercial
- Responsable de Administración y Partícipes
- Cualquier persona que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales tengan una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Gestora

El procedimiento de determinación del Colectivo Identificado se encuentra recogido en un documento separado de la Política de Remuneración, que incluye los criterios utilizados y el listado de los profesionales incluidos en el mismo.

Principio de proporcionalidad: el sistema de retribución de los miembros del Colectivo Identificado estará regido por el principio de proporcionalidad. La Gestora, en comparación con otras SGIC domiciliadas en España podría considerarse como una entidad de tamaño reducido, atendiendo tanto al patrimonio que gestiona como al número de empleados; y su organización legal y estructura interna de gobierno no presentan especial complejidad, dado que se encuentra dentro del Grupo Santalucía, la Gestora entiende razonable acudir al criterio establecido por la CRD V¹ para la aplicación del Principio de Proporcionalidad.

En este sentido, la Gestora no aplicará sobre la remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado los requisitos relativos a (i) el abono de la retribución variable en instrumentos, (ii) el diferimiento de la retribución variable y (iii) el periodo de retención de 5 años relativo a los beneficios discrecionales de pensiones, en la medida en que el valor de los activos gestionados por la Gestora (tanto en las IIC como en las carteras discrecionales y fondos de pensiones bajo mandato de gestión), en promedio y de forma individual, es inferior a 5.000 millones de euros durante el periodo de 4 años inmediatamente anteriores al ejercicio en curso.

En el caso de superarse este umbral, la Gestora aplicará los requisitos indicados al abono de la retribución variable, cuando el miembro del Colectivo Identificado obtenga una remuneración variable anual superior a 50.000 euros y represente más de 1/3 de su remuneración total anual.

En cualquier caso, la aplicación del Principio de Proporcionalidad no eximirá a los miembros del Colectivo Identificado del cumplimiento de los principios generales y de las condiciones establecidas para la retribución variable, previstos en la presente Política para todos los miembros del personal de la Gestora.

Ausencia de estrategias personales de cobertura: los miembros del Colectivo Identificado se comprometerán por escrito a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad, con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.

El requisito de no hacer uso de estrategia de cobertura personal o de seguros con el fin de reducir los efectos de alineación del riesgo inherentes a su régimen de remuneración será aplicable a la remuneración variable aplazada y retenida.

¹ Directiva 2019/878/UE, de 20 de mayo de 2019 por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE en lo que respecta a los entes exentos, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera, las remuneraciones, las medidas y las facultades de supervisión y las medidas de conservación del capital ("CRD V").

Medición del rendimiento

La medición del rendimiento de los sistemas de remuneración variable aplicable a los miembros del Colectivo Identificado se basa en una combinación de los resultados de la persona, los de la unidad de negocio o las IIC afectadas y los resultados globales de la Gestora, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.

Para los miembros del Colectivo Identificado encargados e involucrados en la gestión de inversiones, la administración, la comercialización y los recursos humanos, los objetivos son fijados por el superior jerárquico y la Dirección de la Gestora y se distribuyen en categorías con la ponderación correspondiente al puesto de trabajo del empleado en cuestión.

Los objetivos individuales de cada empleado están vinculados al logro de rentabilidades de los productos y carteras gestionadas, en función de un "benchmark" respetando los límites de riesgo, así como a la captación neta de activos bajo gestión de los productos comercializados.

Para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Si el nivel de cumplimiento de los objetivos individuales es inferior al 80%, se entenderá como no alcanzado y computará como 0.
- Si el nivel de cumplimiento de los objetivos individuales es superior al 80%, se entenderá como alcanzado

Funciones de control

La remuneración de los empleados que ejercen funciones de control se basa en la percepción de una retribución fija establecida con carácter anual conforme al nivel de responsabilidad, funciones asignadas, experiencia y habilidades del trabajador.

En caso de que los miembros del personal que realicen funciones de control pudieran ser beneficiarios de sistemas de retribución variable, 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.

Forma de cálculo de la retribución variable

La remuneración variable del personal de la Gestora se otorga de forma anual. Combina indicadores financieros y no financieros (cuantitativos y cualitativos) que se evaluarán anualmente, pudiendo existir evaluaciones plurianuales para uno o más empleados pertenecientes al "Colectivo Identificado" que tengan definidos objetivos plurianuales.

Los indicadores son definidos a nivel de Gestora, Área e individuo.

Así, la remuneración variable anual se calculará sobre la base de:

- Una combinación de indicadores, financieros y no financieros, teniendo en cuenta los riesgos actuales y futuros, así como las prioridades estratégicas definidas para la Gestora y las IIC/carteras gestionadas. En concreto:
 - Los indicadores financieros de evaluación anual se alinearán con las métricas de gestión más relevantes de la Gestora como, por ejemplo, las relacionadas con la capacidad de generación de beneficios, eficiencia, los riesgos presentes y futuros, así como aquellos relacionados con el performance de los vehículos gestionados.

- En el caso de las funciones de control, los indicadores de evaluación irán mayoritariamente vinculados al desarrollo de sus funciones, para que la remuneración variable no comprometa su independencia ni cree conflictos de intereses con su papel de asesor al Consejo de Administración,
 - Los indicadores no financieros, estarán relacionados con el grado de satisfacción del cliente y con los objetivos estratégicos definidos a nivel de Gestora y/o Grupo. Algunos ejemplos de indicadores cualitativos pueden ser: logro de objetivos estratégicos, cumplimiento de normativas internas y externas, etc.
- El correspondiente grado de consecución, según la ponderación atribuida a cada indicador

Liquidación y abono de la retribución variable

Tal y como se ha comentado más arriba, y en base al principio de proporcionalidad, la Gestora no aplicará sobre la remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado los requisitos relativos (i) el abono de la retribución variable en instrumentos, (ii) el diferimiento de la retribución variable y (iii) el periodo de retención de 5 años relativo a los beneficios discrecionales de pensiones, en la medida en que el valor de los activos gestionados (tanto en las IIC como en las carteras discrecionales y fondos de pensiones bajo mandato de gestión), en promedio y de forma individual sea igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el periodo de 4 años inmediatamente anteriores al ejercicio en curso;

En el caso de superarse este umbral, la Gestora aplicará los requisitos indicados al abono de la retribución variable, cuando el miembro del Colectivo Identificado obtenga una remuneración variable anual superior a 50.000 euros y represente más de 1/3 de su remuneración total anual. En cualquier caso, la aplicación del Principio de Proporcionalidad no eximirá a los miembros del Colectivo Identificado del cumplimiento de los principios generales y de las condiciones establecidas para la retribución variable, previstos en la presente Política para todos los miembros del personal de la Gestora.

- Diferimiento y pago en instrumentos en el resto de los casos, cuando no sea posible la aplicación del principio de proporcionalidad:
 - Un 40% de su retribución variable se abonará de forma diferida durante un periodo mínimo de 3 años, por tercios de igual cuantía, con independencia de su carácter anual o plurianual y de su denominación. En casos de elementos de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, que, en su caso, será determinada por el Consejo de Administración, se aplazará como mínimo un 60% de la retribución variable.
 - El 50% de toda la remuneración variable en cada uno de sus momentos de pago debe ser entregada en participaciones de IICs (a elegir por el empleado dentro de la gama de IICs de la Gestora) y el otro 50% en efectivo. Las participaciones en IICs se retendrán por un periodo de 12 meses desde la fecha de devengo.

La remuneración variable anual del Colectivo Identificado se abonará, con carácter general, en el primer cuatrimestre del ejercicio siguiente al que corresponda a su generación.

En caso de que con anterioridad a la fecha de finalización del periodo de diferimiento, se produjera la extinción o la suspensión de la relación laboral del profesional con la Gestora por cualquier causa incluido el fallecimiento o la incapacidad permanente, o en el caso de que el profesional pasase a formar parte de otra empresa del Grupo, sus derechos a la retribución variable diferida y el calendario de liquidación establecido se mantendrán en las mismas

condiciones que si no se hubiese producido ninguna de dichas circunstancias; ello sin perjuicio de lo previsto en materia de reducción y recuperación de la remuneración variable en el siguiente apartado.

Ajustes ex post de la remuneración variable

El devengo y pago del porcentaje diferido de la remuneración variable anual se hará efectivo previo análisis de los indicadores establecidos a tal fin. Este análisis podrá dar lugar a una reducción de la parte diferida, en su caso, de la remuneración variable, pudiendo esta incluso llegar a ser cero, pero no servirán en ningún supuesto para incrementar dicha remuneración diferida.

Cláusulas de reducción y recuperación de la remuneración variable

Durante la totalidad del periodo de diferimiento y retención, la totalidad de la remuneración variable anual del Colectivo Identificado de la Gestora estará sometida a cláusulas de reducción (“malus”) y de recuperación de la retribución ya satisfecha (“clawback”), ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero de la Gestora en su conjunto o de un área concreta o de las exposiciones generadas por un miembro del Colectivo Identificado de la Gestora, cuando dicho desempeño deficiente derive de conductas irregulares, fraude o incumplimientos graves del Reglamento Interno de Conducta y demás normativa interna aplicable; sanciones administrativas o condenas judiciales imputables a un departamento concreto o al personal responsable del mismo; fallos importantes en la gestión de riesgos a los que haya contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del miembro del Colectivo Identificado; reformulación de las cuentas anuales de Gestora, salvo por modificaciones normativas.

A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada para el miembro del Colectivo Identificado de la Gestora con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Tanto las cláusulas de reducción como las de recuperación aplicarán sobre la remuneración variable correspondiente al ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de la cláusula y estarán vigentes durante el periodo de diferimiento e indisponibilidad, en su caso, que aplique sobre dicha remuneración variable.

En el caso de que el incumplimiento grave de los deberes del miembro del Colectivo Identificado de la Gestora derive en un despido o cese, las cláusulas de reducción podrán aplicarse a la totalidad de la remuneración variable diferida pendiente de abono a la fecha en que se adopte la decisión del despido o cese, en función del perjuicio causado.

Pagos por terminación anticipada

Los pagos a los miembros del Colectivo Identificado de la Gestora por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo. En ningún caso recompensarán malos resultados o conductas indebidas y no podrán concederse en los casos en los que haya habido incumplimientos evidentes y graves que justifiquen la cancelación inmediata del contrato o el despido del miembro del Colectivo Identificado.

La Gestora establecerá un marco de decisión adecuado para determinar y aprobar los pagos a los miembros del Colectivo Identificado de la Gestora relacionados con la rescisión anticipada de un contrato, atendiendo, en todo caso, a las disposiciones establecidas por la legislación laboral nacional vigente y a la normativa aplicable a las entidades de crédito. Las decisiones en este ámbito serán motivadas, justificando las razones del otorgamiento de la indemnización, los criterios aplicados para la determinación de su importe y la adecuación del importe concedido.

Los pagos por terminación del contrato serán calificados como retribución variable y, por lo tanto, les serán de aplicación los ajustes previstos en la Política para los componentes variables de la retribución del Colectivo Identificado. Sin embargo, determinados supuestos de pagos por terminación anticipada no serán calificados como retribución variable, y, por lo tanto, no estarán sujetos a los ajustes sobre la retribución variable previstos en la Política, como las indemnizaciones por despido obligatorias según la legislación laboral nacional, las indemnizaciones obligatorias tras la decisión de un tribunal, así como otros supuestos que pudieran establecerse a estos efectos.

Beneficios discrecionales por pensión

La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Gestora.

En relación con los sistemas de previsión social en los que participen los miembros del Colectivo Identificado, en el caso de que no resulte de aplicación el Principio de Proporcionalidad, la Gestora retendrá en su poder las aportaciones realizadas a los citados sistemas por un periodo de 5 años, en forma de instrumentos financieros. Si el miembro del Colectivo Identificado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán las aportaciones en forma de instrumentos financieros, sujetos a un periodo de retención de cinco años.

Comunicación de la política

Sin menoscabo de la necesaria confidencialidad se transmitirá a toda la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global, estando el documento completo con la Política de Remuneración y sus revisiones accesibles y a disposición de los empleados.

Comunicación externa de la política: la Gestora, de acuerdo con el artículo 46. Bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, hará pública en el informe anual la información sobre su política de remuneración, requerida por la normativa en cada momento.

Versión web de la actualización aprobada EL 22-12-23