

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.

La política tiene por objeto regular 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.

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

El Consejo de Administración fija los principios generales de la Política de Remuneración, las revisa al menos anualmente y asegura su aplicación.

Objetivos

- 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

- **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.
- **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.

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 no está garantizada, tendrá una periodicidad al menos anual, representará una parte equilibrada de la remuneración total, 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.

Retribución flexible

Todos los empleados con antigüedad superior a 6 meses pueden incorporar a su plan 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.

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.

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:

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”).

- 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.

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 abonará 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 marzo 2021