



Política de Remuneraciones

Aprobada por el Consejo de Administración el 31 de agosto de 2018

Índice

1. Introducción y ámbito de aplicación	3
1.1. Introducción	3
1.2. Ámbito de aplicación.....	3
2. Conceptos retributivos	4
3. Principios de la política retributiva	4
3.1. Adecuada prevención de los conflictos de interés.....	4
3.2. Control del riesgo	4
3.3. Equilibrio	5
3.4. Equidad y consonancia con el mercado	5
4. Componentes de la retribución	5
4.1. Remuneración fija	5
4.2. Remuneración variable	5
4.2.1. Criterios específicos para la remuneración variable de los empleados con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad o las IIC gestionadas	7
4.3. Gratificaciones.....	8
5. Conocimiento de los criterios de evaluación por el colectivo identificado y las personas competentes	8
6. Comité de remuneraciones	8
7. Gestión, revisión y control de la política retributiva	8
7.1. Funciones del Consejo de Administración en relación con la Política	8
7.2. Revisión de la Política.....	9
7.3. Control de la Política	9
8. Aprobación y revisión de la Política	10

1. Introducción y ámbito de aplicación

1.1. Introducción

De conformidad con lo dispuesto en la normativa del mercado de valores actualmente vigente así como en la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, la “**LIIC**”), la Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión (en adelante, la “**Circular 6/2009**”) y las Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA), de 14 de octubre de 2016, sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS, las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva (en adelante, “**SGIIC**”) deben contar con políticas y procedimientos para establecer el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del consejo de administración, empleados, representantes y apoderados, de forma que se prevengan los conflictos de interés y se evite la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las instituciones de inversión colectiva (en adelante, “**IIC**”) gestionadas.

Con esta finalidad, el presente documento recoge la Política de Remuneraciones (en adelante, la “**Política**”) de FINLETIC CAPITAL SGIIC, S.A. (en adelante, la “**Entidad**”) que tiene como objetivo promover y ser compatible, a medio y largo plazo, con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos asumidos por la Entidad y con la estrategia empresarial, los objetivos y valores éticos y los intereses de la Entidad, de las IIC que gestiona, y de su grupo.

Esta Política se leerá y aplicará conjuntamente con el Reglamento Interno de Conducta de la Entidad.

1.2. Ámbito de aplicación

La presente Política resulta de aplicación desde dos ámbitos o posibles perspectivas en función del cargo:

- a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, a nivel de grupo, sociedad matriz y filial. En particular, se considera que inciden en el perfil de riesgo de la Entidad y, por tanto, se aplicará, a las siguientes categorías de empleados: miembros del consejo de administración, altos directivos, a los que ejercen funciones de control, así como a todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que los anteriores, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestionen (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”).
- a todas las personas que participan en la provisión de servicios de inversión y/o auxiliares, y en particular, de aquéllas que pueden repercutir de manera significativa en el servicio prestado y en el perfil de riesgo en materia de normas de conducta, y de quienes pueden influir en el comportamiento de la empresa (en adelante, “**Personas Competentes**”).

La política retributiva que se aplique al resto del personal de la Entidad ha de ser consecuente con los principios recogidos en este manual.

2. Conceptos retributivos

La presente Política, a la hora de fijar los criterios retributivos de la Entidad, tiene en cuenta, entre otros, los siguientes criterios y objetivos:

- Nivel funcional (posición del empleado en la estructura de la Entidad).
- Nivel de responsabilidad.
- Desempeño individual (logros en principio conseguidos por el esfuerzo personal, tanto cualitativos como cuantitativos).
- Resultados obtenidos a nivel de la Entidad o de la unidad correspondiente.
- Sencillez.
- Equidad.
- Competitividad de la retribución frente al mercado y la competencia.

Se adopta un modelo retributivo que está enfocado a la personalización de la retribución, pero también está afectado por la evolución de la unidad correspondiente, así como por la evolución de la Entidad en su conjunto.

3. Principios de la política retributiva

3.1. Adecuada prevención de los conflictos de interés

En general, se considera que existe conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un consejero, empleado o directivo de la Entidad, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, ya sea por cuenta propia o ajena, pone en conflicto el interés suyo propio o de terceros con el interés social y con sus deberes para con la sociedad.

Para evitar las situaciones que pueden generar conflictos, la Entidad dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC) y de una Política de Conflictos de Interés

Además, los miembros del personal se comprometerán 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.

En este contexto, el diseño de la política retributiva de la Entidad se alineará con el deber de gestión efectiva de conflictos de interés, a fin de velar por que los intereses de los inversores de las IIC no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Entidad en el corto, medio y largo plazo.

3.2. Control del riesgo

La política retributiva de la Entidad será acorde con una gestión eficaz del riesgo, no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y normas de funcionamiento de las IIC gestionadas, con la estrategia empresarial y con sus intereses a corto, medio y largo plazo, especialmente en lo que se refiere a la remuneración del Colectivo Identificado.

En este sentido, la política retributiva fomentará la alineación de los riesgos asumidos por el personal con los de las IIC que gestiona la Entidad, los de los inversores de dichas IIC y los de la propia Entidad; en particular, considerará debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo.

3.3. Equilibrio

Como criterio general, en la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, de forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total, pudiendo darse situaciones en las que no se abone ningún importe en concepto de remuneración variable.

En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, o los lotes de componentes variables de remuneración, se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.

Solamente se podrá conceder una retribución variable anual a los miembros del Colectivo Identificado y al Personal Competente siempre que no comprometa la solvencia de la Entidad y/o de su grupo, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y de la persona de que se trate.

3.4. Equidad y consonancia con el mercado

Deberá tenerse en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada miembro del Colectivo Identificado y el Personal Competente, velando, en todo momento, por una adecuada equidad interna.

El nivel retributivo de las personas estará en consonancia con el mercado, teniendo en cuenta el tamaño y características de las IIC que gestionen, de la Entidad y del grupo en su conjunto.

4. Componentes de la retribución

En línea con lo expuesto, la remuneración del Colectivo Identificado y del Personal Competente está basada en un componente fijo y un componente variable sobre la base de los resultados y desempeño del empleado.

4.1. Remuneración fija

La retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. 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 Entidad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la compañía, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

4.2. Remuneración variable

Sin perjuicio de que, puntualmente, pueda establecerse una retribución variable extraordinaria, la retribución variable tiene una periodicidad anual.

Se trata de un complemento excepcional sobre la base de los resultados y desempeño del empleado (contribución a los resultados de la Entidad por parte del mismo o a los objetivos vinculados a sus funciones). De este modo, recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias de la Entidad y de su grupo, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente, el grado de cumplimiento de los procedimientos y normas que inciden en su actividad y la alineación con la filosofía empresarial de la Entidad y del grupo y los intereses de éstos a corto, medio y largo plazo.

En particular, por medio de la remuneración variable, la Entidad trata de recompensar a los empleados con mejor desempeño que refuerzan las relaciones de negocio a largo plazo y generan ingresos y valor para la Entidad.

Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes criterios cuantitativos y cualitativos para la determinación de la cuantía:

- Criterios cuantitativos:
 - Consecución de los resultados totales fijados para la Entidad.
 - Consecución de los resultados fijados a nivel individual.
- Criterios cualitativos:
 - Evaluación del desempeño de las Personas Competentes de acuerdo con su posición y las tareas asociadas a los servicios que preste y calidad del servicio
 - Cumplimiento de las políticas internas de la Entidad y, en particular, cumplimiento de las normas de conducta.
 - Resultado de los informes de Cumplimiento Normativo (incluyendo, en su caso, el impacto de las quejas y reclamaciones de clientes).
 - Resultados de la satisfacción de los clientes, en su caso.
 - Otros criterios cualitativos que se estimen oportunos en función del cargo.

Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible y no garantizada, hasta el punto de que sea posible no pagar retribuciones variables. Así, en el caso de cambios significativos en el capital o la solvencia de la Entidad, podrá ser reducida, o incluso eliminada, sin existir un nivel máximo de ajuste en este sentido.

Igualmente, la retribución variable no podrá ser superior al 100% del componente fijo de la remuneración total. Excepcionalmente, los accionistas, propietarios o miembros de la entidad podrán aprobar un nivel máximo más alto del coeficiente entre componentes fijos y variables de la remuneración, siempre que el nivel global del componente variable no sea superior al 200% del componente fijo de la remuneración total del empleado.

En todo caso, la remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad o de su grupo, justificada en función de los resultados tanto de la Entidad como del empleado.

Dicha remuneración variable anual, vinculada a los resultados empresariales, se evaluará conjuntamente de forma subjetiva sobre el desempeño e implicación del empleado en los objetivos e intereses de la Entidad.

4.2.1. Criterios específicos para la remuneración variable de los empleados con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad o las IIC gestionadas

De acuerdo con lo apuntado previamente en el apartado 1.2 de la Política, los miembros del Consejo de Administración, los altos directivos, los empleados que ejercen funciones de control y los gestores de las IIC tienen incidencia directa en el perfil de riesgo de la Entidad o de los vehículos que esta gestiona. Este hecho supone que la Entidad deba adoptar criterios específicos para determinar el pago o no y en qué cuantía de la remuneración variable de estos empleados.

Adicionalmente a los señalados en el apartado 4.2, para la determinación de estos grupos de empleados se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Criterios cuantitativos:
 - Para los miembros del Consejo de Administración y los altos directivos, que se alcancen, a nivel de Entidad, los objetivos fijados para el ejercicio de referencia en el Plan de Negocio.
 - Para los miembros del Consejo de Administración y los altos directivos, a nivel de Entidad, que se mantenga o refuerce la posición de solvencia de Finletic.
 - Para los gestores de las IIC, la consecución de los objetivos de rentabilidad que para cada vehículo se determinen.
 - Para los gestores de las IIC, que la volatilidad de los vehículos gestionados sea, para el ejercicio de referencia, inferior a la del índice de referencia de la IIC.
 - Para los gestores de las IIC, aumento del volumen neto de activos bajo gestión de los vehículos gestionados.
- Criterios cualitativos:
 - Para los miembros del Consejo de Administración y los altos directivos y empleados que ejercen funciones de control:
 - a. ausencia de incidencias graves en la prestación de servicios de inversión a los clientes en el ejercicio de referencia.
 - b. ausencia de inspecciones con resultado negativo por la CNMV.
 - Para los miembros del Consejo de Administración, altos directivos, empleados que ejercen funciones de control y gestores de las IIC,
 - a. Recepción del informe de auditoría externa sin salvedades relevantes

Además de lo previsto en el apartado anterior, la remuneración de los empleados que ejercen funciones de control no incluirá en ningún caso objetivos concretos de negocio a nivel individual, del área o de las IIC gestionadas, a fin de asegurar su independencia sobre las áreas que supervisan. En concreto, la retribución variable deberá estar basada en objetivos específicos del propio departamento y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual de las áreas de negocio sujetas a control o supervisión.

Un porcentaje significativo de la remuneración variable del Colectivo Identificado de cada ejercicio (con un límite mínimo del 40%) podrá quedar diferida por un periodo de 3 años. No obstante, bajo un principio de proporcionalidad, cabe la posibilidad de que se acuerde, de forma

justificada, no aplicar la regla del diferimiento parcial de la remuneración variable de cada ejercicio a todo el Colectivo Identificado o una parte del mismo.

4.3. Gratificaciones

De acuerdo con lo establecido en el apartado 2.5 de la Política de Incentivos de la Entidad, los miembros del Colectivo Identificado y el Personal Competente no podrán, con carácter general, aceptar para ellos ni para sus familias obsequios en relación con el trabajo que realizan en la Entidad, salvo que se trate de gratificaciones de escaso valor o comunes en las prácticas comerciales de la industria.

A efectos remuneratorios, estas gratificaciones no tendrán la consideración de sueldo, pago o contraprestación por los servicios prestados a la Entidad en calidad de empleado o en virtud de otros tipos de relaciones contractuales, si las hubiera.

5. Conocimiento de los criterios de evaluación por el colectivo identificado y las personas competentes

El Colectivo Identificado y las Personas Competentes serán informadas claramente, desde un principio (información anual cada vez que se revise su retribución y en el momento de la contratación), de los criterios de evaluación del desempeño (tanto los cuantitativos como los cualitativos) así como de los pasos y los plazos de la citada valoración.

Por tanto, los criterios aplicados para la fijación de la remuneración de las Personas Competentes serán transparentes, accesibles, comprensibles y registrados.

6. Comité de remuneraciones

La Entidad no dispone de un Comité de Remuneraciones. La sencilla estructura interna y la escasa complejidad de las actividades desempeñadas hacen que no sea necesario disponer de dicho Comité.

7. Gestión, revisión y control de la política retributiva

7.1. Funciones del Consejo de Administración en relación con la Política

El Consejo de Administración, en su función directora de la Entidad, tendrá las siguientes competencias en relación con la política retributiva de la Entidad:

- Fijar los principios generales de la política retributiva.
- Aprobar las propuestas de remuneración anual (fija, variable, diferimiento, etc.) que se le presenten de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Determinar los empleados cuyas actividades laborales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, y que quedarán por ello incluidos en el Colectivo Identificado.
- Determinar los empleados cuyas actividades estén directa o indirectamente relacionadas con la prestación de servicios de inversión y/o auxiliares y que quedarán por ello incluidos en el Personal Competente.

- Autorizar, con carácter previo a su firma, las cláusulas contractuales que reconozcan a empleados el derecho a una retribución variable mínima garantizada, el derecho a indemnización por rescisión anticipada del contrato o el derecho a beneficios discrecionales de pensión.
- Determinar el importe de los pagos que deberán realizarse, en concepto de indemnización por rescisión anticipada del contrato o de beneficio discrecional de pensión, a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Política.
- Examinar anualmente el informe interno de evaluación de la Política efectuado por Auditoría Interna - externalizado, tomando las medidas correctoras oportunas que, en su caso, fuesen necesarias.
- Revisar periódicamente la Política y, en general, cuantas medidas sean necesarias para garantizar su cumplimiento.
- Velar por la observancia de la Política.

7.2. Revisión de la Política

El responsable de Cumplimiento Normativo garantizará que el contenido de la Política, así como su correcta aplicación, se revisa como mínimo anualmente. Dichas revisiones deberán valorar si el sistema general de remuneraciones de la Entidad:

- Funciona como está previsto (en particular, que todos los programas y planes acordados están cubiertos; que los pagos de remuneración son adecuados, y que el perfil de riesgo y los objetivos de la Entidad están reflejados de forma apropiada); y
- Es conforme a los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

El personal que ejerce funciones de control interno relevantes (es decir, las funciones de auditoría interna - externalizado, cumplimiento normativo y gestión de riesgos) deben participar activamente en la revisión del sistema de remuneraciones de la Entidad.

Cuando las revisiones periódicas revelen que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba previsto o establecido, los responsables de la función supervisora garantizarán que se aplica el oportuno plan para subsanarla.

7.3. Control de la Política

A los efectos de comprobar la existencia y adecuación de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del Colectivo Identificado y del Personal Competente, de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, el responsable de Cumplimiento Normativo recibirá anualmente una copia de los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración relacionados con la Política.

- Función de Control de Riesgos:

Valorará el impacto de la política en el perfil de riesgo de la Sociedad.

- Función de Cumplimiento Normativo:

- Verificará la existencia y validez de la Política, y llevará a cabo las siguientes comprobaciones con mayor profundidad:
 - Que existe la Política y que la misma se encuentra aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la Entidad.
 - Que la Política aprobada por la Entidad tiene en cuenta, como mínimo, los principios y criterios establecidos en la presente Política y cualesquiera otros que fueran requeridos por la normativa o por las directrices publicadas al efecto por los organismos supervisores.
 - Fijación de los conceptos retributivos que se deben tener en cuenta para determinar los sueldos del Colectivo Identificado y del Personal Competente.
 - La periodicidad para la realización de esta prueba de Cumplimiento Normativo será la establecida para la Entidad siguiendo el principio de proporcionalidad, siendo por tanto anual.
- Función de Auditoría Interna - externalizado:

Supervisará el correcto funcionamiento del procedimiento y del sistema implantado por la Entidad en esta materia, informando de ello al Consejo de Administración.

8. Aprobación y revisión de la Política

La Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad previo asesoramiento de la Unidad de Cumplimiento Normativo.

La Unidad de Cumplimiento Normativo participa en el diseño y control de la observancia de la presente Política y procedimientos relacionados con el sistema retributivo del personal implicado en la prestación de servicios de inversión y auxiliares, así como, en su mantenimiento al día de la misma.

Las eventuales modificaciones de la presente Política requerirán asimismo de la aprobación del Consejo de Administración de la Entidad previo asesoramiento de la Unidad de Cumplimiento Normativo.

La Política será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la política establecida.
- A propuesta de los responsables de las funciones de control interno de la Entidad (Auditoría Interna -externalizado, Cumplimiento Normativo, Gestión de Riesgos), cuando se entienda que existen apartados susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a la situación y al negocio de la Entidad en cada momento
- A propuesta de los órganos supervisores.