



finletic

Política de remuneraciones

Aprobada por el Consejo de Administración el 5 de marzo de 2021



Índice

1. Introducción y ámbito de aplicación	3
1.1. Introducción	3
1.2. Ámbito de aplicación	3
2. Conceptos retributivos.....	3
3. Principios de la política retributiva	4
3.1. Adecuada prevención de conflictos de interés	4
3.2. Control de riesgo	4
3.3. Equilibrio	4
3.4. Equidad y consonancia con el mercado	5
3.5. Integración de riesgos de sostenibilidad.....	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 Gestora o de 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
9. Control de modificaciones.....	11

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 “Gestora”) 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 Gestora y con la estrategia empresarial, los objetivos y valores éticos y los intereses de la Gestora, de las IIC que gestiona, y de su grupo.

Esta Política se leerá y aplicará conjuntamente con el Reglamento Interno de Conducta de la Gestora. Asimismo, la Política deberá estar alineada con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.

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 Gestora, a nivel de grupo, sociedad matriz y filial. En particular, se considera que inciden en el perfil de riesgo de la Gestora 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 Gestora 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 Gestora 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 Gestora, tiene en cuenta, entre otros, los siguientes criterios y objetivos:

- › Nivel funcional (posición del empleado en la estructura de la Gestora).
- › Nivel de responsabilidad.

- › Desempeño individual (logros en principio conseguidos por el esfuerzo personal, tanto cualitativos como cuantitativos).
- › Resultados obtenidos a nivel de la Gestora 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 Gestora en su conjunto.

3. Principios de la política retributiva

3.1. Adecuada prevención de 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 Gestora, 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 Gestora.

Para evitar las situaciones que pueden generar conflictos, la Gestora 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 Gestora 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 Gestora en el corto, medio y largo plazo.

3.2. Control de riesgo

La política retributiva de la Gestora 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 Gestora, los de los inversores de dichas IIC y los de la propia Gestora; 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 Gestora 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 Gestora y del grupo en su conjunto.

3.5. Integración de riesgos de sostenibilidad

La evaluación del desempeño de las Personas Competentes tendrá en cuenta, a los efectos de fijar su remuneración, tanto criterios cuantitativos como criterios cualitativos y de cumplimiento normativo y sostenibilidad.

Las remuneraciones serán coherentes con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.

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 Gestora, 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 se percibirá con carácter anual, si bien, la evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual.

Se trata de un complemento excepcional sobre la base de los resultados y desempeño del empleado (contribución a los resultados de la Gestora 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 Gestora 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 Gestora y del grupo y los intereses de éstos a corto, medio y largo plazo.

En particular, por medio de la remuneración variable, la Gestora 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 Gestora.

En la evaluación de dicho desempeño se considerarán tanto criterios cuantitativos como cualitativos que animen a las Personas Competentes a actuar en beneficio de los intereses de los clientes, empleados, accionistas, proveedores, comunidad y medio ambiente.

› Criterios cuantitativos:

- Consecución de los resultados totales fijados para la Gestora.
- Consecución de los resultados a nivel de departamento.
- 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 Gestora 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).
- Evaluación del grado de consecución de los objetivos marcados para motivar a las Personas Competentes a actuar en beneficio de los intereses de los clientes, empleados, proveedores, comunidad y medio ambiente.
- 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 Gestora, 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 Gestora 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 Gestora o de su grupo, justificada en función de los resultados tanto de la Gestora 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 Gestora en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados de la Entidad a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad, sus riesgos empresariales y los riesgos de sostenibilidad.

4.2.1. Criterios específicos para la remuneración variable de los empleados con incidencia en el perfil de riesgo de la Gestora o de 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 Gestora o de los vehículos que esta gestiona. Este hecho supone que la Gestora 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 Gestora, 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 Gestora, 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:
 - ausencia de incidencias graves en la prestación de servicios de inversión a los clientes en el ejercicio de referencia.
 - 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:
 - 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 Gestora, 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 Gestora, 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 Gestora 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 Gestora 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 Gestora, tendrá las siguientes competencias en relación con la política retributiva de la Gestora:

- › 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 Gestora, 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 Gestora:

- › 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 Gestora 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 Gestora.

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 Gestora

- › 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 Gestora.
- Que la Política aprobada por la Gestora 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 Gestora 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 Gestora 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 Gestora 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 Gestora 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 Gestora (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 Gestora en cada momento
- › A propuesta de los órganos supervisores.



9. Control de modificaciones

Fecha de aprobación por el Consejo de Administración	Causas del cambio	Modificación realizada
04/10/2017	Primera versión	
04/12/2017	Revisión por FinReg de la política dentro del marco del proyecto de actualización de la normativa interna como consecuencia de la entrada en vigor de la normativa MiFID II.	Modificación del ámbito de aplicación subjetivo e indicación de que las personas sujetas a la política deben conocer los criterios de evaluación.
31/08/2018	Recomendación de Auditoría Interna en el informe correspondiente al segundo semestre de 2017.	<p>- Se incluye dentro de la política retributiva la recepción de gratificaciones por los empleados y/o consejeros de forma que no representen posibles conflictos de interés.</p> <p>- Se delimitan, para aquellas categorías de empleados que tienen incidencia en el perfil de riesgo, los criterios que con carácter específico y dadas sus funciones, van a ser objeto evaluación a la hora de determinar la retribución variable, diferenciándolos de los criterios generales que se van a tener en cuenta para todos los empleados</p>
24/09/2020	Recomendación de Auditoría Interna en el informe correspondiente al segundo semestre de 2019.	Se modifican los criterios de asignación de la retribución variable para que la evaluación de resultados se haga en un marco plurianual.
05/03/2021	Reglamento (UE) 2019/2088 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros	Alineación de la Política de Remuneraciones con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.