



finletic

Política de remuneraciones

Toma el control de
tus finanzas

Aprobada por el consejo de administración el 28/11/2024

Índice

1. Introducción	4
2. Ámbito de aplicación	4
3. Principios generales inspiradores de la política de remuneraciones de Finletic	5
4. Concepto retributivos	5
4.1. Retribución fija	5
4.2. Retribución variable.....	6
4.3. Criterios Cuantitativos	6
4.4. Criterios Cualitativos.....	6
5. Procedimiento de fijación de las remuneraciones	7
6. Conocimiento de los criterios de evaluación	7
7. Aprobación y revisión de la política	7
ANEXO I – CARTA DE REMUNERACIONES	8

Política de Remuneraciones

1. Introducción

Esta política de remuneraciones (en adelante, la “Política”) tiene por objeto fijar los modelos y esquemas de remuneración de FINLETIC EUROPE, A.V., S.A. (en adelante, “Finletic” o la “Entidad”), en relación con la prestación de los servicios de inversión y/o auxiliares a clientes minoristas, y en la medida en que sea pertinente, a clientes profesionales. En concreto, los servicios de inversión y/o auxiliares que presta en la actualidad Finletic son los siguientes:

- Comercialización
- Gestión de IIC armonizadas
- Gestión de IIC no armonizadas
- Gestión discrecional e individualizada de carteras de inversiones, incluidas las pertenecientes a fondos de pensiones
- Asesoramiento sobre inversiones
- Recepción y transmisión de órdenes de clientes en relación con uno o más instrumentos financieros.

La presente Política ha sido elaborada en cumplimiento de lo dispuesto en materia remuneratoria en la normativa aplicable y conforme a los criterios manifestados por la *European Securities Markets Authority* (ESMA) y la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

La finalidad de esta Política es describir el procedimiento aplicado por la Entidad en relación con el sistema de retribuciones de sus miembros, con un enfoque general, pero poniendo especial énfasis en el personal directamente implicado en la prestación de servicios de inversión y auxiliares. El objetivo es prevenir posibles conflictos de interés y mitigar los riesgos de incumplimiento de las normas de conducta derivados de las políticas de remuneración.

Asimismo, la Política deberá estar alineada con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.

2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones de la presente política de remuneraciones se aplicarán a todas las remuneraciones que se abonen desde su aprobación por el Consejo de Administración de FINLETIC CAPITAL SGIIC, S.A. (en adelante, “Finletic”), así como a aquellas remuneraciones concedidas con anterioridad que aún no se hayan hecho efectivas.

Esta política se aplica a todos los empleados, con especial atención a aquellos que participan en la provisión de servicios de inversión y servicios auxiliares. En particular, está dirigida a los empleados cuya función o nivel de responsabilidad puede tener un impacto significativo en el perfil de riesgo de Finletic o en la calidad del servicio prestado. En este contexto, la política diferencia entre Personas Competentes y Colectivo Identificado, garantizando que las normas de remuneración se ajusten tanto a las responsabilidades como a los riesgos inherentes a cada función.

- Personas Competentes: Se entiende por Personas Competentes a aquellos empleados que, directa o indirectamente, intervienen en la provisión de servicios de inversión y auxiliares, especialmente en contacto con el cliente. Esta definición incluye, entre otros:
 - Personal de atención al público con contacto directo con clientes.
 - Personal de ventas y comercial.

- Empleados con funciones de apoyo en la prestación de servicios de inversión y/o auxiliares.
- Colectivo Identificado: Comprende a los empleados cuya posición y responsabilidad pueden afectar de manera material el perfil de riesgo de Finletic o de las Instituciones de Inversión Colectiva (IIC) gestionadas. Este colectivo incluye a:
 - Miembros del Consejo de Administración.
 - Miembros del Comité de Dirección.
 - Responsables de las funciones de control, tales como los responsables de la Unidad de Auditoría Interna, Unidad de Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos, el Comité de Control Interno y el responsable del Órgano de Control Interno (OCI).
 - Responsable del Servicio de Atención al Cliente.
 - Responsables y asesores del Departamento de Inversiones.

El Colectivo Identificado está sujeto a requisitos de remuneración específicos establecidos en la normativa aplicable para alinear sus incentivos con los intereses a largo plazo de los inversores y mitigar el riesgo de prácticas no prudentes.

Para el personal que no pertenece al Colectivo Identificado, la política de remuneración mantiene los criterios y principios de prudencia, proporcionalidad y transparencia que se detallan en esta política, garantizando una coherencia en su aplicación a todas las áreas de Finletic.

3. Principios generales inspiradores de la política de remuneraciones de Finletic

La presente política de remuneraciones ha de ser aplicada en base a los siguientes principios:

- Las remuneraciones serán coherentes con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Finletic.
- La remuneración será fijada de manera que no genere incentivos capaces de incitar a las Personas Competentes y a los Colectivos Identificados a favorecer sus propios intereses o los de Finletic en posible detrimento de los de sus clientes.
- La proporción entre los componentes fijos y variables de la remuneración de las Personas Competentes y el Colectivo Identificado será adecuada, permitiendo la aplicación de una política flexible de remuneración variable, que incluya, en su caso, la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable.
- La evaluación del desempeño de las Personas Competentes y a los Colectivos Identificados tendrá en cuenta, a los efectos de fijar su remuneración, tanto criterios cuantitativos como criterios cualitativos y de cumplimiento normativo y sostenibilidad.

4. Concepto retributivos

4.1. Retribución fija

Importe que perciben de acuerdo con su contrato laboral o mercantil, que estipula un importe anual, número de pagas, vacaciones, antigüedad, etc., es decir, recoge las condiciones pactadas entre ambas partes.

4.2. Retribución variable

FINLETIC CAPITAL SGIIC, S.A., en virtud de su estructura operativa y legal simplificada respecto a otras Instituciones de Inversión Colectiva (IIC), ha determinado que no es necesario aplicar las disposiciones específicas del artículo 46 bis de la Ley 35/2003 de Instituciones de Inversión Colectiva. En particular, se excluye la exigencia de que una parte sustancial de la remuneración variable esté vinculada a participaciones de la IIC o a instrumentos financieros equivalentes.

Esta excepción se fundamenta en la naturaleza y el alcance de FINLETIC CAPITAL SGIIC, S.A., cuya estructura de gestión es de baja complejidad y opera una cartera que no representa un volumen significativo de patrimonio de IIC. Al no estar expuesta a los riesgos específicos que justifican los mecanismos previstos en el mencionado artículo, la sociedad considera que la aplicación de estos instrumentos de vinculación a participaciones de la IIC o similares no resulta necesaria, ya que no se ajustan a su realidad operativa y modelo de negocio.

En consecuencia, FINLETIC CAPITAL SGIIC, S.A. implementará una política de remuneración basada en los principios de prudencia, proporcionalidad y transparencia, en plena alineación con los intereses a largo plazo de sus clientes e inversores. Esta política reflejará el compromiso de la sociedad con una gestión responsable y eficiente, sin la imposición de los requisitos específicos del artículo 46 bis de la Ley 35/2003.

Además, la retribución variable no es de carácter obligatorio y su determinación estará sujeta a la evaluación del desempeño en las funciones y tareas asignadas. Dicha evaluación considerará tanto criterios cuantitativos como cualitativos, con el objetivo de fomentar que las Personas Competentes y el Colectivo Identificado actúen en beneficio de los intereses de los clientes, empleados, accionistas, proveedores, la comunidad y el medio ambiente.

Adicionalmente, en caso de que la empresa cierre el ejercicio con pérdidas, el Consejo de Administración podrá acordar no abonar la retribución variable correspondiente.

4.3. Criterios Cuantitativos

Se entienden por criterios cuantitativos aquellos factores medibles que permiten evaluar el desempeño financiero o los resultados alcanzados, tales como indicadores de gestión (KPIs), el crecimiento de los activos bajo gestión (AUM), la rentabilidad, o cualquier otra métrica financiera relevante.

En el caso de Finletic, los criterios cuantitativos específicos aplicables a cada empleado estarán definidos en la carta de retribuciones.

4.4. Criterios Cualitativos

La política de remuneración de Finletic incluye factores no financieros o cualitativos que incentiven a las Personas Competentes y al Colectivo Identificado a actuar en beneficio de los intereses de los clientes, empleados, proveedores, comunidad y medio ambiente. Estos criterios incluyen:

1. Evaluación del desempeño y grado de consecución de los objetivos fijados, teniendo en cuenta sus funciones, las tareas asociadas a los servicios que presten y la calidad del servicio proporcionado.
2. Cumplimiento de las políticas internas de la entidad, con especial énfasis en el cumplimiento de las normas de conducta y las políticas de control de riesgos.

A efectos aclaratorios, los criterios de evaluación para cada empleado serán detallados de manera personalizada y se pondrán en su conocimiento con antelación a través de la carta de remuneraciones (se

adjunta el modelo como Anexo 1). Posteriormente, su cumplimiento será evaluado por su responsable, conforme a lo establecido en el epígrafe siguiente.

5. Procedimiento de fijación de las remuneraciones

Los responsables de las Personas Competentes y a los Colectivos Identificados deberán realizar la evaluación del desempeño con el objetivo de valorar si éstas han cumplido con sus objetivos. Para ello, deberán cumplimentar la carta de retribuciones (véase Anexo I), en la que se establece el método de cálculo de los criterios cuantitativos y cualitativos.

Por otra parte, el Consejo de Administración será el responsable de fijar la retribución de las Personas Competentes y del Colectivo Identificado bajo su responsabilidad basándose en los criterios recogidos en la presente Política, con las particularidades que puedan derivarse en cada supuesto, si bien respetando en todo caso los principios generales recogidos en la presente Política.

Asimismo, en la determinación de la retribución de las personas implicadas y con el objetivo de fomentar la gestión y el desempeño a largo plazo, el Consejo de Administración evaluará los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados de la Entidad a largo plazo.

6. Conocimiento de los criterios de evaluación

Las personas competentes y los miembros considerados colectivo identificado 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 serán transparentes, accesibles, comprensibles y registrados.

7. Aprobación y revisión de la política

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

El Consejo de Administración se responsabiliza de la aplicación de la presente Política.

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.

La revisión del seguimiento efectivo de la Política es responsabilidad de Cumplimiento Normativo, junto con Auditoría Interna que anualmente realizará una evaluación interna central e independiente del grado de cumplimiento de la presente Política, reportando al Consejo de Administración el resultado de dichos trabajos.

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 organismos supervisores