



**GRANTIA CAPITAL, SGIIC, S.A.**

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

**(POL 01)**

## 1. INTRODUCCIÓN

GRANTIA CAPITAL, SGIIC, S.A. (en adelante “**GRANTIA**” o la “**Sociedad**”) es una Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva inscrita en el Registro Administrativo especial de la Comisión Nacional del Mercado de Valores con el número 259.

El presente documento contiene la Política de Remuneraciones (en adelante, la “**Política**”) que ha sido desarrollada por la Sociedad para establecer procedimientos de gobierno corporativo, prácticas y políticas retributivas adecuadas para la gestión sana y eficaz de las IIC y carteras gestionadas compatible con la retención de talento y sostenibilidad financiera de la Sociedad en el medio y largo plazo.

En la elaboración de la presente Política, se ha tenido en consideración:

- i. La evaluación del perfil de riesgo de la Sociedad, así como dimensión, naturaleza y la complejidad efectiva de su actividad;
- ii. El marco normativo vigente y las Directrices de ESMA:
  - Artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre de IIC (“**LIIC**”) y artículo 115.3 del RD 1082/2012, de 13 de julio por el que se aprueba su Reglamento (“**RIIC**”).
  - Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA, de fecha 3 de julio de 2013, modificadas con efecto 1 de enero de 2017 por las Directrices de 14 de octubre de 2016 (“**Directrices GFIA**”).
  - Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM, de 14 de octubre de 2016, cuya entrada en vigor es el 1 de enero de 2017 (“**Directrices OICVM**”).
- iii. La Comunicación de la CNMV de 28 de diciembre de 2016 referente a las Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas de gestoras de Instituciones de Inversión.
- iv. La coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad.

## 2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

De acuerdo con lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad aprueba la presente Política, la cual tiene los siguientes objetivos:

- i. Dotar a la Sociedad de:



- Procedimientos de gobierno corporativo ajustados a la dimensión de la Sociedad y a la escala, naturaleza y complejidad de las actividades que realiza;
  - Políticas y prácticas retributivas acordes con una gestión sana, prudente y eficaz del riesgo que sean compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a medio y largo plazo de la Sociedad así como con el perfil de riesgo de las IIC y carteras individualizadas bajo gestión;
  - Medidas que eviten los potenciales conflictos de interés entre los empleados de la Sociedad y los partícipes o clientes de las carteras gestionadas al limitar la existencia de incentivos que inviten a la asunción de riesgos incompatibles con la política y objetivos de inversión de las IIC y carteras gestionadas y sus respectivos inversores.
  - Herramientas que garanticen la sostenibilidad de la Sociedad en el tiempo, incluyendo, entre ellas, la adopción de mecanismos adecuados para incentivar y retener el talento de los directivos y empleados que son activos indispensables para la consecución de la estrategia empresarial de la Sociedad así como de los objetivos de inversión de sus clientes.
- ii. Dar cumplimiento a la normativa de aplicación y a las Directrices de ESMA.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

#### **3.1 Ámbito de aplicación subjetivo**

La presente Política será aplicable al conjunto de la plantilla de la Sociedad y, especialmente, al denominado “Personal Identificado”.

Previo análisis de la situación efectivamente existente en la Sociedad, a estos efectos, y salvo que se demuestre que sus actividades profesionales no tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la Sociedad y de las IIC y carteras gestionadas, las siguientes categorías de empleados se considerarán incluidas en el “Personal Identificado”:

- Miembros del Consejo de Administración (tanto ejecutivos como no ejecutivos);
- Altos directivos;
- Miembros del Departamento de Gestión de Inversiones y Asesoramiento.



- Personal que ejerce funciones de control, siendo en este caso la función de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos la única que se presta por personal de la Sociedad, dado que la función de Auditoría Interna se encuentra delegada en un proveedor externo.
- Personal responsable de administración, de comercialización y de RR.HH.
- Aquellos empleados cuya remuneración total les sitúe en la misma banda de remuneración que los altos directivos y los empleados que asumen riesgos.

La enumeración anterior no es limitativa ya que, en cualquier caso, se considerará “Personal Identificado” a cualquier empleado que, debido a su actividad profesional, pueda ejercer influencia significativa en perfil de riesgo de la Sociedad, de las IIC o de las carteras gestionadas.

La Sociedad considera que el resto del personal no ha de ser considerado Personal Identificado ya que sus responsabilidades no están vinculadas ni al perfil de riesgo de la Sociedad ni al de las IIC y carteras gestionadas.

### **3.2 Ámbito de aplicación objetivo**

La presente Política resulta de aplicación a toda remuneración percibida por el personal de la Sociedad, entendiéndose por remuneración: (i) todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la Sociedad y, (ii) cualquier transferencia de participaciones o acciones de las IIC gestionadas o acciones de la propia Sociedad que sean entregadas como retribución en especie como contraprestación por los servicios profesionales que presta el personal de la Sociedad.

Las remuneraciones incluyen tanto los componentes fijos (pagos o complementos salariales que no consideran ningún criterio sobre los resultados) como los variables (pagos o complementos salariales adicionales que dependen de los resultados). Estos dos componentes incluyen, a su vez, tanto pagos o complementos salariales monetarios (como efectivo, acciones, opciones, cancelación de préstamos a los empleados en el momento de ser despedidos, aportaciones al plan de pensiones) o como no monetarios que en el futuro pueda establecer la Sociedad (seguro médico, cheques restaurante, cheques guardería, etc.).

No obstante, los siguientes pagos o beneficios no se considerarán remuneración:

- Toda participación en los beneficios de la Sociedad obtenida como rendimiento de capital invertido en la misma; y
- Aquellos pagos directos realizados por las IIC gestionadas con cause en una devolución o reembolso de una inversión personal y voluntaria realizada en las IIC gestionadas.

#### **4. EVALUACIÓN DE LA ESCALA Y COMPLEJIDAD DE LA SOCIEDAD Y DE LOS RIESGOS INHERENTES A SU ACTIVIDAD**

GRANTIA es una gestora independiente que no pertenece a ningún grupo bancario ni asegurador, ni cuenta con una red de distribución propia para la comercialización de las IIC gestionadas. Respecto a su estructura accionarial, una proporción relevante de los accionistas efectivos de la Sociedad, forma parte su Consejo de Administración y de su estructura de personal. Esta circunstancia, propia de la idiosincrasia de la Sociedad, ha sido tomada especialmente en cuenta para el diseño de la política remunerativa total de GRANTIA, ya que hace que el valor de la Sociedad para sus accionistas, resida en la satisfacción de los objetivos y necesidades de los clientes, incluyendo rentabilidades adecuadas ajustadas por riesgo en la IIC y carteras gestionadas de manera sostenida en el tiempo.

Teniendo en cuenta la falta de respaldo de un grupo financiero y la ausencia de una amplia red de distribución propia, la sostenibilidad y viabilidad de la Sociedad a medio y largo plazo solo es posible si se mantiene y acrecienta la confianza de inversores institucionales y particulares y de los asesores y selectores de fondos que recomiendan las IIC gestionadas por GRANTIA.

Por lo anterior, resulta fácilmente comprensible que no existe ningún incentivo para que los miembros del Personal Identificado de la Sociedad asuman riesgos incompatibles con el mandato de gestión y perfil de riesgo de las IIC gestionadas por GRANTIA y la actividad de gestión discrecional de carteras que esta realiza.

En adición a lo anterior, y de conformidad con la evaluación realizada por el Consejo de Administración acerca de la complejidad de la Sociedad y de los riesgos inherentes a su

actividad, se han considerado también los siguientes aspectos propios de GRANTIA para el diseño de la presente Política:

- La actividad de la Sociedad se basa en la gestión por cuenta ajena, bajo el esquema de IIC y de la actividad de gestión discrecional de carteras.
- Las IIC gestionadas por la Sociedad disponen de una política y de una estrategia de inversión bien definida. No existen incentivos para asumir riesgos incompatibles con el perfil de riesgo de las IIC.
- La Sociedad es una SGIIC, por lo que no realiza actividades por cuenta propia (a excepción de la rentabilización de sus recursos propios en los términos establecidos por la normativa vigente).
- La Sociedad dispone de adecuados procedimientos y herramientas para el análisis, valoración y gestión de los riesgos.
- Los responsables de las funciones de control son independientes de las unidades de negocio que supervisan.
- La determinación de la remuneración variable de todos los empleados, es supervisada y aprobada por el Consejo de Administración, se basa en la contribución del empleado en la consecución de unos objetivos establecidos por la Sociedad, algunos de los cuales están vinculados específicamente a la prevención y control de riesgos.
- La Política de Remuneración promueve la inclusión de los factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG) dentro de la Organización. Sin embargo, dicha política de remuneraciones fomenta una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad por lo que la estructura de remuneraciones no alienta la asunción de riesgos excesivos con respecto a los riesgos de sostenibilidad, estando vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

## **5. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD**

La regulación en materia de remuneraciones dispone que las políticas y prácticas de retribución deberán ser acordes con: (i) una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciando este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que se gestionen, (ii) ha de ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la SGIIC y de las IIC que se gestionen o de los inversores de la IIC, incluyendo medidas para evitar los conflictos de interés.

Todo ello acorde con las dimensiones de Grantia, con su organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

A continuación, se exponen los factores que, tras el conveniente análisis llevado a cabo por el Consejo de Administración de la Sociedad, justifican la aplicación proporcional de los

principios de remuneración recogidos en el art. 46 bis de la LIIC (“**Principio de Proporcionalidad**”) a GRANTIA:

### **5.1 Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades**

La Sociedad tiene establecido el programa de actividades típico de una sociedad gestora de IIC, estando autorizada para realizar las siguientes actividades:

- Administración, representación y gestión de las inversiones y gestión de suscripciones y reembolsos de IIC armonizadas y no armonizadas.
- Comercialización de las IIC gestionadas.
- Gestión discrecional e individualizada de carteras de inversión.
- Asesoramiento en materia de inversiones.

Por último, si bien las IIC y carteras gestionadas pueden tener un perfil de riesgo medio o alto por su grado de apalancamiento basado en políticas de inversión y estrategias relacionadas los mercados de divisas, es necesario tener en cuenta que éstas adoptan una estructura regulada sometida a supervisión y no se utilizan instrumentos financieros de elevada complejidad.

### **5.2 Tamaño de la Sociedad**

En cuanto al criterio relativo al tamaño de la Sociedad, tanto el valor de los activos gestionados por ésta como su reducido número de empleados y el hecho de que no disponga de filiales ni de sucursales justifican también la aplicación del Principio de Proporcionalidad.

Dado que las autoridades españolas no han fijado umbrales para la aplicación del principio de proporcionalidad con base en el tamaño, los parámetros establecidos por otros reguladores europeos, en cuyo mercado compite la Sociedad, pueden servir de referencia a la hora de determinar si la Sociedad podría no aplicar ciertas reglas del art. 46 bis de la LIIC en base al Principio de Proporcionalidad.

En concreto, la autoridad británica de valores *Financial Conduct Authority* (“FCA”) ha elaborado una Guía sobre remuneraciones de gestoras de fondos de inversión alternativa (*General Guidance on the AIFM Remuneration Code*) en la que establecen los siguientes umbrales para la aplicación del Principio de Proporcionalidad:



- i. Gestoras que gestionan fondos no apalancados y sin derechos de reembolso por un periodo de cinco años, podrán aplicar el Principio de Proporcionalidad si sus activos bajo gestión son inferiores a 5 billones de libras; y
- ii. Gestoras que gestionan fondos que no se encuentran en el supuesto anterior, incluyendo la adquisición a través de apalancamiento, podrán aplicar el Principio de Proporcionalidad si sus activos bajo gestión son inferiores a 1 billón de libras.

El valor de los activos bajo gestión de la Sociedad se encuentra muy por debajo de las cifras establecidas por la FCA para permitir la no aplicación de los requisitos relativos a (i) la remuneración variable en instrumentos; (ii) la retención; (iii) el aplazamiento y (iv) la incorporación a posteriori del riesgo para la remuneración variable, todos ellos transpuestos en nuestro ordenamiento en virtud del art. 46 bis de la LIIC. En consecuencia, en aplicación del mismo criterio, la Sociedad podrá no aplicar los mismos requisitos relativos a la remuneración variable del Personal Identificado en virtud del Principio de Proporcionalidad.

En esta misma línea, la Propuesta de Directiva de modificación de la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión –normativa de la que, en última instancia, deriva la regulación en materia de política de remuneraciones aplicable a las sociedades gestoras–, modifica su artículo 94, relativo a los elementos variables de la remuneración, para exceptuar de la aplicación de los puntos (l), (m) y segundo párrafo del punto (o) del apartado 1, en los siguientes casos:

*“El artículo 94 queda modificado como sigue: (...)*

*«3. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, los principios enunciados en las letras l) y m), y en la letra o), párrafo segundo, no se aplicarán a:*

*a) aquellas entidades el valor de cuyos activos sea, en promedio, igual o inferior a 5 000 millones EUR durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al actual ejercicio.*

*b) aquellos miembros del personal cuya remuneración variable anual no exceda*





*de 50 000 EUR y no represente más de la cuarta parte del total de su remuneración anual.*

*No obstante lo dispuesto en la letra a), la autoridad competente podrá decidir que las entidades cuyo activo total sea inferior al umbral a que se refiere dicha letra a) no estén sujetas a la excepción debido a la naturaleza y el alcance de sus actividades, su organización interna o, en su caso, las características del grupo al que pertenezcan.*

*No obstante lo dispuesto en la letra b), la autoridad competente podrá decidir que los miembros del personal cuya remuneración anual variable sea inferior al umbral y al porcentaje a que se refiere dicha letra b) no estén sujetas a la excepción debido a las especificidades del mercado nacional en términos de prácticas de remuneración o a la naturaleza de las responsabilidades y el perfil profesional de aquellos.*

### **5.3 Organización interna y estructura de propiedad**

Se ha considerado que la organización interna y la estructura de propiedad de la Sociedad (así como la de los IIC que gestiona) permite la aplicación del Principio de Proporcionalidad por las siguientes circunstancias:

- La Sociedad no tiene una organización legal compleja, no está admitida a negociación en los mercados y tiene una estructura interna de gobierno que no presenta ningún tipo de complejidad.
- Las IIC gestionadas por la Sociedad tampoco presentan una estructura legal compleja, están sujetas a regulación y no se encuentran admitidas a negociación en los mercados.
- La función de Auditoría Interna ha sido delegada por la Sociedad. Su retribución tiene exclusivamente un componente fijo de acuerdo con el contrato de prestación de servicios suscrito.
- Por otro lado, las personas que ejercen las funciones de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos son empleados de la sociedad, cuya remuneración sigue las directrices relativas a las personas que ejercen funciones de control.



- Por otro lado, debe destacarse que un porcentaje mayoritario del capital de la Sociedad, se encuentra en manos de accionistas (indirectos) que forman parte de la estructura de personal de la Sociedad.
- Es evidente que en una estructura en la que coincide en una proporción tan elevada la propiedad de la Sociedad con el Personal Identificado, determinadas limitaciones a los sistemas de remuneración, especialmente los relativos a la remuneración variable, no resultan ni adecuados ni eficaces. Con esta estructura, las cantidades no distribuidas en concepto de retribución del trabajo lo serán, o podrán serlo, en concepto de rendimiento del capital mobiliario, habida cuenta de la participación en beneficios del Personal Identificado, derivada de su condición de accionistas.
- La alineación de los intereses del Personal Identificado de la Sociedad con los intereses y objetivos de los inversionistas de las IIC y carteras gestionadas (que es un objetivo fundamental de los principios remunerativos recogidos en el art.46 bis de la LIIC) está cubierto por la estructura interna de GRANTIA la cual obliga al Personal Identificado, al ostentar la mayoría de la propiedad de la Sociedad, en obtener resultados positivos constantes.

#### **5.4 Estrategia empresarial y carácter cíclico del negocio de gestión de activos**

El negocio de gestión de activos siempre se ha caracterizado por su naturaleza cíclica, tal y como la reciente crisis financiera ha puesto una vez más de manifiesto. El carácter cíclico las actividades realizadas por la Sociedad implica que sus ingresos se encuentran en buena medida directamente relacionados con la salud de la economía y el desempeño de los mercados financieros.

Esta realidad del negocio de gestión de activos determina que los ingresos de la Sociedad sean, además de variables, difíciles de predecir, de manera que una gestión prudente del riesgo empresarial aconseja establecer una estructura de costes igualmente variable para potenciar la sostenibilidad del negocio. Una estructura de costes inflexible incrementaría considerablemente el riesgo de la Sociedad al no poder reaccionar eficazmente en caso de iniciar una recesión, las cuales son al final impredecibles.

En esta línea, siendo la partida de costes laborales la partida fundamental en la cuenta de gastos, y teniendo en cuenta la escasa flexibilidad de la legislación laboral, los costes laborales deben tener un componente variable relevante para evitar que la adopción de compromisos fijos de carácter laboral ponga en riesgo la sostenibilidad de la Sociedad en el supuesto de una disminución apreciable y sostenida de sus ingresos.

Por todo ello, el Consejo ha valorado que elevar de forma significativa la cuantía de las retribuciones fijas por encima de mercado no resulta acorde con una estrategia empresarial que a largo plazo tiene como objetivo primordial asegurar la viabilidad y sostenibilidad de la Sociedad.

Por ello, teniendo en cuenta que la naturaleza variable de la estructura de ingresos de la Sociedad, el componente variable de la remuneración es un elemento esencial para permitir atraer y retener el talento de sus profesionales sin merma de la sostenibilidad financiera de la Sociedad.

Por lo anterior y en virtud del Principio de Proporcionalidad, resulta comprensible que para asegurar su competitividad GRANTIA pueda asignar en cada momento, sin sujeción a ningún límite preestablecido, el porcentaje de remuneración variable de sus empleados.

#### **5.5 Políticas de remuneración y conflictos de interés**

La Sociedad cuenta con un Reglamento Interno de Conducta y con una Política de Gestión de Conflictos de Interés de obligado cumplimiento para todos los empleados. La observancia de los mismos garantiza que no se aumente el perfil de riesgo por encima del tolerado por la Sociedad o por las IIC y carteras gestionadas, ni se incurra en conflictos de interés con el fin de incrementar la retribución variable.

Con base en todos los puntos anteriores, se considera que el Principio de Proporcionalidad es de aplicación a la Sociedad, motivo por el cual, siguiendo las Recomendaciones de ESMA, cuya intención de cumplimiento ha sido manifestada por la CNMV, la Sociedad ha decidido no aplicar los requisitos relativos a:

- la remuneración variable en instrumentos (art. 46.1 bis (m) LIIC);
- la retención (art. 46.1 bis (m) LIIC);
- el aplazamiento (art. 46.1 bis (n) LIIC);
- la incorporación a posteriori del riesgo para la remuneración variable (art. 46.1 bis (ñ) LIIC);
- la existencia de un Comité de Remuneraciones (art. 46.4 bis).

Mediante la aplicación del Principio de Proporcionalidad, la Sociedad se asegura que su política retributiva, además de ser acorde a una gestión sana y eficaz del riesgo, sea coherente con su organización, estrategia empresarial y naturaleza de su actividad económica, y le permitirle ejercer propiamente su derecho de libertad de empresa, reconocido constitucionalmente, permitiéndole distribuir sus recursos como mejor convenga a su negocio.

## **6. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN**

Los principios en los que se basa la política y prácticas de remuneración quedan divididos en dos bloques: (i) principios de gobernanza y transparencia; y (ii) principios de adecuación al riesgo, los cuales a su vez se dividen en generales para todo el personal y específicos para el “Personal Identificado”.

### **(i) Principios de gobernanza y transparencia**

La Sociedad incluirá en el informe anual la siguiente información sobre la política de remuneración:

- la cuantía total de la remuneración abonada por la Sociedad a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, y el número de beneficiarios, y, cuando proceda, las cantidades abonadas como compensación por la gestión.
- el importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la Sociedad cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de las IIC gestionadas.



(ii) Principios de adecuación al riesgo

- Principios de obligado cumplimiento con carácter general
  - La política remunerativa será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad y de los inversores, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
  - La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.
  - Los miembros del personal que participen en el control de riesgos 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.
  - La remuneración del personal que gestione riesgos y el que ejerza funciones de control será supervisado por el Consejo de Administración.
  - El Consejo de Administración, en su función supervisora de la Sociedad, fijará los principios generales de la política remunerativa, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación.
  - Al menos una vez al año se realizará una evaluación interna de la aplicación de la política remunerativa, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función supervisora.

(iii) Principios aplicables a la remuneración del personal identificado

- La política remunerativa será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo o las normas de las IIC y carteras gestionadas;
- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser



plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración;

- Los pagos por rescisión anticipada de contratos se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados;
- El Personal Identificado no podrá hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.
- Alineación al riesgo de la remuneración variable:
  - La remuneración variable de los gestores estará ligada al beneficio económico de la Sociedad y en ningún caso al resultado directo de las IIC y carteras bajo gestión.
  - La remuneración variable de los responsables de la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos estará ligada al resultado económico anual de la Sociedad siempre y cuando su rendimiento individual haya sido satisfactorio, previa evaluación del Consejo de Administración.

## **7. ELEMENTOS DE LA REMUNERACIÓN**

Como principio general, el Consejo de Administración ha valorado la remuneración total del personal en base a los principios de remuneración que le son de aplicación según el principio de proporcionalidad anteriormente analizado, de tal modo que la remuneración fija sea suficientemente elevada, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración, y se mantiene en todo momento una separación absoluta entre los elementos fijos y variables.

El equilibrio adecuado entre los elementos de remuneración fija y variable puede variar en función de los miembros del personal, de acuerdo con las categorías profesionales y las funciones de cada uno de ellos. Los diversos elementos de la remuneración se combinan para garantizar un paquete remunerativo adecuado y equilibrado que refleje la unidad de negocio, el rango del empleado en la Sociedad y la actividad profesional, así como las prácticas del mercado.

Los elementos concretos de la remuneración del personal son los siguientes:



(i) Remuneración fija:

La remuneración fija se determina en todos los casos de acuerdo con la actividad profesional que desarrolla cada empleado particular, incluyendo su experiencia profesional, responsabilidad, sus funciones, su capacidad, antigüedad en la Sociedad, rendimiento y condiciones del mercado.

(ii) Remuneración variable:

a) Retribución variable de todo el personal

La remuneración en función del rendimiento recompensa a los empleados con mayor rendimiento para la Sociedad. Dicha remuneración se paga anualmente a través de una bonificación.

La remuneración variable se concede de modo que se eviten los conflictos de interés y promueve una gestión eficaz del riesgo y no fomenta una asunción de riesgos excesiva. La Sociedad mantiene una política flexible en cuanto a la remuneración variable, sin sujeción a ningún límite porcentual concreto respecto de la retribución fija, lo que implica que ésta se reducirá en caso de rendimientos negativos por parte del empleado correspondiente, su unidad o la Sociedad en su conjunto, pudiendo incluso llegar a ser nula en el caso de que la Sociedad no pueda asumir su pago.

La determinación de la remuneración variable del personal tendrá en cuenta los mismos criterios señalados en el apartado anterior para la remuneración fija y en especial, la situación financiera de la Sociedad.

El pago en función del rendimiento no está garantizado y ningún empleado tendrá derecho a dicha compensación por contrato, puesto que se trata de una remuneración cuyo importe se decide de manera discrecional por la Sociedad.

El rendimiento se determinará en función de unos objetivos predeterminados y en todo caso se evaluará a través de criterios cuantitativos y cualitativos. Por ende:



- La remuneración variable de los empleados dependerá del resultado financiero de la Sociedad y del rendimiento individual de cada empleado (entre los criterios específicos aplicables a cada uno de los empleados de la Sociedad cabe destacar la consecución de objetivos, grado de desempeño, compromiso, motivación, trabajo en equipo, generación de buen ambiente, esfuerzo, etc.);
- En la determinación del rendimiento individual, se tendrán en cuenta tanto criterios financieros (cuantitativos) como no financieros (cualitativos), así como el cumplimiento de las normas y procedimientos internos.
- La evaluación de los elementos de la remuneración basados en el rendimiento estará fundamentada en el rendimiento a largo plazo de la Sociedad y tendrá en cuenta el riesgo asociado con el rendimiento.
- La determinación de la retribución en función del rendimiento será aprobada por el Consejo de administración.

b) Especialidades aplicables a la alta dirección

Los responsables de las distintas áreas de la Sociedad percibirán una retribución tanto fija como variable, cuya cuantía variará en función de las características inherentes del empleado (experiencia, estudios, aptitudes técnicas, etc.) y del Departamento en que el mismo desarrolle sus funciones.

La retribución variable estará vinculada al rendimiento personal de estos empleados para cuya evaluación se tendrán en cuenta parámetros tanto de carácter cuantitativo (entre los que se incluirán en todo caso objetivos financieros comunes a toda la organización) como cualitativo (que incluirán factores como control de riesgos, cumplimiento normativo, satisfacción de los clientes y gestión de equipos y personas, según corresponda); y tendrá en cuenta asimismo el rendimiento a largo plazo de la Sociedad.

c) Especialidades aplicables al personal encargado de la gestión de IIC o de carteras





Será un elemento indispensable para la asignación de retribución variable el estricto cumplimiento de la política y estrategias de inversión de las carteras bajo gestión previamente preestablecidas y, muy en particular, de los niveles y presupuestos de riesgo en cada caso establecidos.

A efectos aclaratorios, en ningún caso será un atributo merecedor de establecimiento o incremento del componente variable de la retribución la obtención de rentabilidades (cualesquiera que éstas sean) cuando la obtención de rentabilidad derive de la asunción de riesgos para las carteras bajo gestión de naturaleza distinta o de nivel superior a aquellos riesgos que resulten compatibles con la política, estrategia y objetivos de inversión de cada tipo de cartera (IIC o cartera individual) previamente establecidos.

d) Especialidades aplicables a los miembros de la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos

Será igualmente aplicable lo dispuesto en la letra a) anterior. La Sociedad reconoce que son independientes de las unidades que supervisan y son remunerados de acuerdo, a (i) los resultados de la Sociedad, y (ii) los objetivos vinculados a sus funciones. Por tanto, la remuneración variable que corresponde a estas personas será determinada atendiendo a los dos puntos anteriores.

## **8. GESTIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA**

El Consejo de Administración llevará a cabo anualmente una revisión del cumplimiento de la política retributiva, con el fin de asegurar que (i) el pago de las remuneraciones es adecuado; (ii) la política es acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciando dicho tipo de gestión, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y las normas de las IIC gestionadas; y (iii) el perfil de riesgo y los objetivos a largo plazo de la Sociedad se reflejan adecuadamente.

Con la misma periodicidad anual se realizará una evaluación del rendimiento de los empleados en la que se valorarán los objetivos y resultados logrados, así como las capacidades, actitudes y recursos utilizados al efecto. Asimismo, se ha comunicado a los empleados el modelo retributivo.

La Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos comprobará que la política retributiva se está aplicando de manera efectiva.

La Unidad de Auditoría Interna verificará la existencia de la política retributiva y llevará a cabo al menos las siguientes comprobaciones:

- Que existe dicha política retributiva, y que la misma está aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la Sociedad.
- Que la política retributiva se establece de tal forma que no se adoptan estrategias de inversión que excedan los niveles de riesgo apropiados para la Sociedad, o las IIC y carteras gestionadas.

Teniendo en cuenta la dimensión de la Sociedad, volumen de patrimonio bajo gestión y número de miembros del Consejo de Administración, en aplicación del Principio de Proporcionalidad, se ha valorado por el Consejo de Administración que no resulta necesaria la constitución de un Comité de Retribuciones.

## **9. REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

La retribución de los consejeros como tales, será conforme a lo establecido en los estatutos sociales de Grantia y/o determine la Junta General de Accionistas.

## **10. MANTENIMIENTO Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA**

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

- cuando tengan lugar cambios en la normativa que afecten a la misma;
- a iniciativa del Consejo de Administración o a propuesta de la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos, cuando entienda que existen apartados susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a las características de los servicios ofrecidos por la Sociedad en cada momento; y
- a propuesta de los organismos supervisores.