

## **INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DE RENTAMARKETS INVESTMENT MANAGERS SGIIC, S.A.U.**

### **INTRODUCCIÓN**

El artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de Inversión Colectiva “LIIC” determina que estas entidades deben establecer políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo acordes con una gestión sana y eficaz del riesgo, que eviten la toma de riesgos que no se ajusten a los perfiles de riesgo de las IIC que gestionan.

En cumplimiento de dicha previsión, la política de remuneraciones establecida en el presente Manual será aplicable a todo el personal de la Sociedad, sin perjuicio de que determinados principios resulten de aplicación únicamente al denominado “personal identificado”.

### **1. CATEGORIZACIÓN DEL PERSONAL**

La Sociedad está compuesta por las siguientes categorías de empleados: Director General, empleados del Área de Gestión, Responsable del Área Comercial, Responsable de Administración y Responsable del Control de las Funciones Delegadas.

#### **1.1. Personal Identificado**

De conformidad con las Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas (en adelante, las “**Directrices ESMA**”) con arreglo a la Directiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (“**Directiva OICVM**”), existen categorías de empleados que se considerarán incluidas en el “personal identificado”: personal de la alta dirección, personal con una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la IIC que gestionan y aquellos empleados cuya remuneración total les sitúe en la misma banda de remuneración que los altos directivos y que tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la IIC que gestionan.

Los demás empleados no serán “personal identificado”.

### **2. APLICACIÓN DE CRITERIOS DE PROPORCIONALIDAD**

#### **2.1. No aplicación de determinados criterios**

En el diseño de su política la Sociedad ha estimado factores que permiten la aplicación del criterio de proporcionalidad.

Con base en ello, y bajo el criterio de proporcionalidad, no se consideran aplicables a la Sociedad las siguientes previsiones:

- a) Pago de la remuneración variable en forma de instrumentos y retención
- b) Diferimiento
- c) Comité de remuneraciones (asumiendo el Consejo de Administración sus funciones)

## 2.2. Órgano responsable

Con base en el criterio de proporcionalidad, dado el tamaño y estructura de los órganos de gobierno de la Sociedad, se considera que procede neutralizar el requerimiento de creación de un Comité de Remuneraciones cuyas funciones, en consecuencia, pasan a ser asumidas por el Consejo de Administración de la Sociedad.

## 3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES

### 3.1. Principios aplicables a la política de remuneraciones

Los siguientes principios son aplicables a la Política de Remuneraciones de la Sociedad en relación con todos los empleados, tanto identificados como el resto de empleados:

- a) La política retributiva debe ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, con la estrategia empresarial, objetivos y valores del grupo, y con los objetivos y los intereses a largo plazo de las IIC gestionadas.
- b) La Política de retribuciones no conducirá a la asunción de riesgos incompatibles con las Políticas de Inversión
- c) Las remuneraciones variables del personal de la Sociedad dependerán del grado de consecución del objetivo de resultado global de la Sociedad y en base al desempeño individual en sus funciones, teniendo en cuenta tanto criterios cualitativos como cuantitativos.

### 3.2. Conceptos retributivos: remuneración fija y variable

Los empleados podrán percibir remuneraciones en base a dos conceptos: retribución fija y variable.

#### 3.2.1. Remuneración fija

El importe de la retribución fija de cada empleado quedará debidamente reflejado en su contrato de trabajo, que deberá estipular el importe anual, número de pagas, vacaciones, antigüedad y demás condiciones laborales generales y particulares, de acuerdo con la normativa vigente.

La remuneración de los empleados se fija al inicio de la relación contractual y podrá ser revisada atendiendo al desempeño.

#### 3.2.2. Remuneración variable

El sistema de retribución variable tiene la finalidad de complementar la retribución fija de los empleados para los que se decida acceso a este sistema de remuneración.

- (i) Bonus pool

La Sociedad podrá destinar hasta el 20% de sus resultados al “Fondo de Remuneración Variable” (*bonus pool*) para ese año.

(ii) Principios fundamentales de la remuneración variable: flexibilidad y discrecionalidad

El derecho a establecer una remuneración variable será absolutamente discrecional para la Sociedad que determinará anualmente tras el análisis de los resultados individuales (valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros) y colectivos (i.e. resultados globales de la Compañía), si hay lugar a dicha remuneración.

La base de medición y cálculo no tendrá relación con los resultados alcanzados en el ejercicio anterior, y sí sobre el desempeño del ejercicio analizado, es decir, no se retribuye anualmente y con carácter recurrente una cantidad por este concepto.

No está considerado por la Sociedad un límite al devengo de la retribución variable anual, ni en cantidad fija ni en relación con ninguna variable.

Sin embargo, la situación financiera de la Sociedad, sus resultados, la evolución del patrimonio administrado y, en definitiva, su estado y crecimiento positivo respecto del anterior fijado son criterios básicos que determinan la remuneración variable de los empleados.

(iii) Asignación discrecional de la remuneración variable

La cuantía que cada empleado podrá percibir del Fondo de Remuneración Variable (*bonus pool*) vendrá determinada por la evaluación de sus resultados en el ejercicio, y se aprobará por el Consejo de Administración en función de los parámetros determinados para cada área, y teniendo la remuneración variable un carácter absolutamente discrecional y siendo pagadera por años vencidos.

La retribución variable buscará satisfacer los objetivos individuales junto a los globales, buscando una identificación entre ambos, en un régimen de actuación a medio plazo, pero que recompense igualmente los logros anuales alcanzados durante el ejercicio.

#### 4. PUBLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

De acuerdo con el artículo 46 bis LIIC la sociedad hará pública anualmente, la siguiente información sobre la política de remuneración:

- a) La cuantía total de la remuneración abonada por la Sociedad a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, el número de beneficiarios y, cuando proceda, remuneraciones que se basen en una participación en los beneficios de la IIC obtenida por la Sociedad como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de la IIC obtenida como rendimiento del capital invertido por la SGIC en la IIC.
- b) El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la Sociedad gestora cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC.

En consecuencia, la referida información será elaborada anualmente por el Responsable del Área de Administración y verificada su idoneidad por Cumplimiento Normativo para someterla al Consejo de Administración de la Sociedad.

\* \* \*

#### **NORMATIVA DE REFERENCIA**

- El artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de Inversión Colectiva
- La Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de Inversión Colectiva y cualquier otra normativa que le sea aplicable en cada momento.
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la directiva OICVM de ESMA
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGfIA.
- Reglamento Delegado (UE) No 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.
- Directiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM). Directiva OICVM.