

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN



TABLA DE CONTROL DE ACTUALIZACIONES

Fecha	Nombre	Cambios Realizados	Versión	Fecha aprobación Consejo Administración
Marzo 2017	Cumplimiento Normativo /Patrivalor	Primera redacción.	1.0	31/03/2017
Junio 2017	Cumplimiento Normativo /Patrivalor	Adaptación de las Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la OICVM.	2.0	28/06/2017
Mayo 2020	Cumplimiento Normativo	Revisión anual para adaptar la práctica de PATRIVALOR a los procesos descritos en el Manual.	3.0	27/03/2020
Febrero 2022	Cumplimiento Normativo	Revisión anual para adaptar la práctica de PATRIVALOR a los procesos ASG requeridos por la normativa vigente.	4.0	03/02/2022

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE PATRIVALOR S.G.I.I.C., S.A.

El Consejo de Administración de Patrivalor, S.G.I.I.C., S.A. es el órgano competente para la elaboración de la Política Retributiva de la Sociedad, correspondiendo a la Dirección General la supervisión del diseño y funcionamiento del sistema de retribución de Patrivalor.

Esta Política se encuentra conforme a la siguiente normativa:

- Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración en el ámbito de la MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013).
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016).

Adicionalmente conviene señalar que Patrivalor se ajusta al artículo 46 bis de la Ley 22/2014, de 12 de noviembre, que modifica a la Ley 35/2003 en relación a la política de remuneración, y que amplía determinados requerimientos exigidos a las Sociedades Gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva (SGIIC), cumpliendo los principios expresados en la misma, entre ellos, los relacionados con el cumplimiento de una política retributiva que evite la toma de riesgos excesivos. Asimismo, se tiene en cuenta el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros en lo que respecta a la coherencia de la política de remuneraciones con la integración de riesgos extra financieros (ambientales, sociales y de gobernanza -ASG-).

La Política de Remuneración de Patrivalor además persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte aplicable con la finalidad de motivar a los profesionales más destacados y de contribuir al logro de objetivo estratégicos de Patrivalor.

Por lo tanto, la presente Política de Remuneración se basa fundamentalmente en los siguientes principios:

(a) La Dirección de la Sociedad, en su función supervisora de la SGIIC, fijará los principios generales de la política remunerativa, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación.

(b) Al menos una vez al año, se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política remunerativa, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección en su función supervisora.

(c) Los miembros del personal que participen en la gestión 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.

d) La remuneración del personal de las áreas de control estarán supervisada por la Directora General.

(e) Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona y los de la unidad de negocio o las IIC afectadas y los resultados globales de la SGIIC, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.

(f) 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, en este caso se requerirá confirmación del Consejo de Administración.

(g) 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 el punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.

(h) Los pagos de rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.

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

(j) Cuando exista remuneración variable, una parte sustancial, que es al menos el 50 por ciento de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones de la IIC en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50 por ciento de la cartera total gestionado por la Entidad, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 por ciento.

(k) Cuando exista remuneración variable, una parte sustancial, que represente al menos el 40 por ciento del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de las IIC de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de las IIC de que se trate.

(l) El período a que se refiere el párrafo anterior será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida de las IIC en cuestión es más corto; no se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; en el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se aplazará como mínimo el 60 por ciento.

(m) Cuando exista remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Entidad en su conjunto, 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.

(n) La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la Entidad o la IIC obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la

remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación.

(o) 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.

(p) Inexistencia de toda relación directa entre la remuneración de las personas competentes que ejerzan principalmente una actividad y la remuneración de otras personas competentes que desempeñen esencialmente otra actividad, o también entre la remuneración de esas primeras personas y los ingresos generados por las segundas, en los casos en que puedan surgir conflictos de intereses en relación con dichas actividades.

La política retributiva tendrá la siguiente estructura:

Retribución fija: Se basa en criterios de competitividad y equidad externa en relación con el mercado retributivo de la empresa de un tamaño similar del sector financiero, así como en función del nivel de responsabilidad, funciones asignadas, experiencia y habilidades del trabajador.

Retribución variable:

- ✓ Se basa en la evaluación de los objetivos de negocio y/o de gestión, a los resultados de la Sociedad, así como al desempeño individual del empleado.
- ✓ La Retribución Variable se determinará en función del resultado de la evaluación anual que se analizará para determinar el grado de consecución de los objetivos que la Sociedad determinará periódicamente.
- ✓ El importe de la Retribución Variable se calculará anualmente en función del grado de consecución de dichos objetivos.
- ✓ En aquellos casos que se estime oportuno el pago de retribución variable se sujetará a los principios antes mencionados y se abonará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Sociedad pudiéndose contraer si los resultados financieros son mediocres o negativos.

Personal identificado:

Estarán sujetos a esta política los siguientes empleados de Patrivalor, considerados como “Personal identificado”:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de dirección de la Entidad, como: administradores, Consejero Delegado y socios ejecutivos y no ejecutivos.
- Altos directivos.
- Personal que ejerce funciones de control.
- Personal responsable al frente de la gestión, administración, comercialización y los recursos humanos.

Control del riesgo

La Política de Remuneración de Patrivalor 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.

De conformidad con la Política de integración de riesgos de sostenibilidad, entre los riesgos a considerar se incluirá el riesgo de sostenibilidad, entendido como todo acontecimiento o estado medioambiental, social o de gobernanza que, de ocurrir, pudiera surtir un efecto material negativo sobre el valor de la inversión. El riesgo de sostenibilidad de las inversiones dependerá, entre otros, del tipo de emisor, el sector de actividad o su localización geográfica. De este modo, las inversiones que presenten un mayor riesgo de sostenibilidad pueden ocasionar una disminución del precio de los activos subyacentes y, por tanto, afectar negativamente al valor liquidativo de la participación en el fondo.

En consideración a este tipo de riesgo, la Entidad tiene en cuenta los riesgos de sostenibilidad en el proceso de inversión basándose en análisis propios y de terceros. Para ello, cuenta una metodología propia y obtiene información de entidades de análisis y proveedores con sello Social (ALTUM FAITHFUL INVESTMENTS). Asimismo, utiliza información disponible en el mercado como información sobre aspectos de buen gobierno y excluye determinados sectores que puedan resultar controvertidos. No obstante, Patrivalor no toma en consideración las incidencias adversas sobre los factores de sostenibilidad, ya que no dispone actualmente de políticas de diligencia debida en relación con dichas incidencias adversas.

De conformidad con lo expuesto, la Política de Remuneraciones de Patrivalor 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.

Revisión

Se establece con carácter anual la revisión de la presente Política sin perjuicio de que se haga ad hoc en el caso de que un cambio normativo o una recomendación del regulador que así lo aconsejara. Así mismo, según se acordó en la reunión del Consejo de Administración de 25 de septiembre de 2020, se delega en la Dirección de Legal y Cumplimiento Normativo dicha revisión sin necesidad de someterla las distintas actualizaciones a la aprobación del Consejo con la excepción de cualquier modificación o actualización que conlleve cambios sustanciales.