

MARZO 2015

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

SANTANDER ASSET MANAGEMENT S.A. SGIC.



Santander

ASSET MANAGEMENT



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Consejo de Administración de Santander Asset Management España, S.A., S.G.I.I.C. (en adelante, "SAM España" o la "Gestora") ha aprobado con fecha 25 de marzo de 2015 una política de remuneraciones ajustada al riesgo en los términos establecidos por el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.

Esta política incorpora los requisitos establecidos en las Directivas 2011/61/EU (AIFMD) y 2014/91/EU (UCITS), así como las recomendaciones contenidas en la Guía para una política de remuneraciones robusta publicada por la ESMA el 3 de julio de 2013, y que ha sido adoptada íntegramente por la CNMV. También se han incorporado a esta política y a los procedimientos internos de gestión de conflictos de interés las recomendaciones incluidas en la Guía sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) publicada por la ESMA, y asumida por la CNMV a partir del 8 de enero de 2014.

Roles y responsabilidades

El Consejo de Administración de SAM España (en adelante, "el Consejo") es el órgano que estatutariamente tiene encomendadas la fijación de los principios generales de la política remunerativa, su revisión periódica y la responsabilidad sobre su aplicación.

El Consejo ha constituido una comisión delegada de remuneraciones (en adelante, "la Comisión"), encargándole entre otras las siguientes funciones:

- Evaluar la adecuación de las políticas de gestión de personas, y específicamente las de remuneraciones; valorar su alineamiento con la estrategia de negocio, los valores e intereses a largo plazo de la Gestora, de los fondos que gestiona, de sus inversores y del público en general, y proponer al Consejo las modificaciones que se requieran.
- Asegurar que una parte significativa de las remuneraciones está ligada a los resultados y desempeño de la Gestora, de la unidad de negocio y de los fondos gestionados, así como al desempeño individual valorado por criterios financieros y no financieros.


La Comisión está formada por dos miembros del Consejo, todos ellos consejeros no ejecutivos, y presidida por un consejero independiente.

Estrategia retributiva y principios generales

SAM España estima que disponer de una política retributiva sólida es esencial para atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados y alinear sus intereses con los intereses a largo plazo de la Gestora, sus accionistas e inversores.

Para ello, ha establecido los siguientes principios generales para la política retributiva:

- La remuneración en la Gestora responderá al principio de competitividad y equidad. Los elementos variables serán competitivos en sus mercados de referencia, teniendo en cuenta



gestoras comparables en dimensión, complejidad, presencia internacional, activos manejados y perfil de riesgo.

- Las remuneraciones serán compatibles con una gestión sana y efectiva del riesgo, recompensando la correcta aplicación de las políticas de riesgos y no incentivando una asunción excesiva de riesgos incompatible con el perfil de riesgo aprobado para la Gestora.
- Se establece un adecuado equilibrio entre los elementos fijos y variables de las remuneraciones, de forma que se logre la total flexibilidad de la parte variable y no se establezcan incentivos para una asunción excesiva de riesgos.
- Los componentes variables se determinan cada ejercicio en función de los objetivos fijados y comunicados previamente, y que incluyen resultados financieros de la Gestora, del equipo y de cada individuo medidos en relación al ejercicio y a los tres últimos años, así como la valoración cualitativa de los objetivos no financieros de cumplimiento normativo, auditoría interna, ajuste al riesgo y contribución a la estrategia de negocio.

Remuneración de los consejeros

Los estatutos de SAM España prevén la existencia de remuneración para aquellos consejeros que no sean ni ejecutivos ni dominicales. Para el resto de consejeros, es decir, independientes y otros externos, la remuneración podrá consistir en unos honorarios fijos en función del cargo que ostenten en el Consejo y en sus comisiones, y unas dietas por asistencia. Estas remuneraciones se fijan por el Consejo dentro de la cuantía máxima establecida por la junta general de accionistas, teniendo en cuenta entre otros criterios el cargo ejercido, las funciones específicas encomendadas, el nivel de experiencia y conocimiento necesario y la dedicación exigida.

Remuneración del colectivo identificado


Determinación del colectivo identificado

El Consejo es responsable de determinar y revisar anualmente el colectivo de personas cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Gestora (en adelante, "el Colectivo Identificado"), y que incluye a los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos.

Medidas de ajuste al riesgo

Para el Colectivo Identificado, la política retributiva establece unas medidas específicas de ajuste al riesgo, que incluyen:

- La integración de todos los tipos de riesgos, presentes y futuros, en el establecimiento y evaluación de los objetivos de negocio;

- 
- La evaluación de los objetivos de la Gestora, el equipo y el individuo, considerando criterios financieros y no financieros, para determinar el variable;
 - La evaluación de los resultados con un horizonte anual y plurianual (a 1 y 3 años);
 - La excepcionalidad del variable garantizado, y su limitación en todo caso al primer año de contratación.
 - Además, para aquellos miembros del Colectivo Identificado que reciban anualmente un variable significativo, se establecen medidas adicionales de gestión del riesgo, incluyendo la reducción y recuperación del variable:
 - Diferimiento de al menos un 40% de la retribución variable devengada, durante un período de al menos tres años, en función del horizonte de inversión de los activos gestionados.
 - Abono de al menos un 50% de cada pago del variable (ya sea de forma inmediata o diferida) en participaciones de fondos de inversión gestionados por SAM España representativos de los distintos tipos y perfiles de fondos gestionados, su volumen e impacto en los resultados de la Gestora. Estas participaciones están sometidas a un período mínimo de mantenimiento de un año.
 - Cláusulas de reducción de la parte diferida del variable (“cláusulas malus”), que habilitan al Consejo para reducir o cancelar las partes diferidas y no abonadas del variable en caso de que se produzcan determinadas circunstancias que supongan un perjuicio para los resultados de la Gestora o su sostenibilidad a largo plazo.
 - Cláusulas de recuperación del variable abonado (“cláusulas clawback”), que habilitan al Consejo para exigir la devolución del variable abonado en caso de que se demuestre una conducta fraudulenta o negligente grave.

Comunicación de la política

El documento completo con la política retributiva vigente y aprobada por el Consejo, así como los procedimientos internos de gestión relevantes, se encuentran disponible para todos los empleados de la Gestora. Los empleados que forman parte del Colectivo Identificado reciben anualmente una comunicación específica que detalla las medidas de ajuste al riesgo que les son de aplicación, y se documenta por escrito mediante su firma la aceptación de estas medidas.

