

Política de Remuneración

Octubre 2023



Tabla de Contenidos

1. Definiciones y glosario	3
2. Ámbito de aplicación	4
3. Normativa aplicable	6
4. Gobierno corporativo	8
4.1 Consejos de administración y Comisión de remuneración	8
4.2 Proceso de revisión de la política de remuneración, funciones y responsabilidades	9
5. Estrategia de remuneración y principios generales	11
5.1 Políticas de retribución no discriminatoria	11
6. Colectivo Identificado	12
7. Estructura de la remuneración	13
7.1 Remuneración fija	13
7.2 Retribución variable	14
7.2.1 <u>Relación adecuada entre retribución fija y variable</u>	15
7.3 Dotación de la remuneración variable anual	15
7.4 Reglas generales sobre Retribución Variable Diferida aplicables al Colectivo Identificado	16
7.4.1 <u>Equilibrio entre la retribución fija y variable</u>	16
7.4.2 <u>Proporcionalidad</u>	17
7.4.3 <u>Estrategias personales de cobertura</u>	17
7.4.4 <u>Forma de cálculo de la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado</u>	17
7.4.5 <u>Reglas de concesión y pago de la Retribución Variable Anual</u>	17
7.5 Ajuste de Riesgo de Retribución Variable	18
7.6 Retribución Variable Garantizada	19
7.7 Beneficios discrecionales de pensión	19
7.8 Pagos por despido	20
7.9 Otros componentes de remuneración variable	20
8. Comunicación interna, divulgación e informes	22
8.1 Comunicación interna	22
8.2 Divulgación e informes	22
9. Fecha de entrada en vigor	23

1. Definiciones y glosario

"AIFMD"

Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativo a los gestores de fondos de inversión alternativos y por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) n.º 1060/2009 y (UE) n.º 1095/2010.

"CRDV"

("Directiva V sobre requisitos de capital") 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, y actualizada en la Directiva 2019/878/UE, de 20 de mayo de 2019; Y a través de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración sólidas (EBA/GL/2021/04) del 2 de julio de 2021.

"CNMV"

Comisión Nacional del Mercado de Valores, la agencia gubernamental responsable de la regulación financiera de los mercados de valores en España.

"ESMA"

Autoridad Europea de Valores y Mercados, el regulador de los mercados financieros de la Unión Europea.

«Colectivo Identificado» o «Personal Identificado»

Según lo definido por la Autoridad Europea de Valores y Mercados («ESMA») en las Directrices sobre políticas de remuneración sólidas en virtud de la Directiva UCITS y AIFMD ESMA/2016/411. En virtud de la Directiva UCITS, se puede utilizar el término "Personal del Código", a los efectos de esta Política, "Personal Identificado" o "Colectivo Identificado" se utiliza tanto para la AIMFD como para UCITS.

"Personal que asume riesgo" (por sus siglas en inglés, "MRTs")

Personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto importante en el perfil de riesgo de la entidad de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa externa aplicable y también en base a los criterios internos establecidos por el Grupo Santander

"SAM"

Organización global Santander Asset Management (es decir, SAM Investment Holdings S.L., y todas sus filiales).

"SAM SP" o "SAM España"

Santander Asset Management S.A., S.G.I.I.C

«UCITS»

Directiva 2014/91/UE (UCITS V) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, por la que se modifica la Directiva 2009/65/CE por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (UCITS), en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones

2. **Ámbito de aplicación**

La presente política (en adelante, la "Política" o "Política de Remuneración") es de aplicación a Santander Asset Management S.A., S.G.I.I.C (en adelante, "SAM SP" o "SAM España"), y a sus sucursales, como Santander Asset Management S.A. SGIIIC German Branch, y se trata de una adaptación de la política global de Santander Asset Management.

La Política tiene como objetivo alinear la estrategia económica y los objetivos a largo plazo, los valores e intereses de SAM España y de los vehículos gestionados con los de los inversores, proporcionando una gestión de riesgos sólida y eficaz.

En este sentido, se busca mantener un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, garantizando la gestión de riesgos, la prevención y gestión de potenciales conflictos de interés, la sostenibilidad y la fortaleza del modelo de negocio, así como el crecimiento solvente y la rentabilidad del mismo. Alineando la remuneración variable anual con los intereses de los vehículos gestionados.

La sociedad matriz de SAM España es SAM Investment Holdings S.L. (en adelante, "SAM"), una sociedad holding y Unidad de Negocio de la División *Wealth Management and Insurance*, perteneciente al Grupo Santander, uno de los mayores bancos de la zona euro. El Grupo Santander está regulado, desde una perspectiva de remuneración, por CRD V.

SAM no está regulada en sí misma; sin embargo, al tratarse de una matriz de una serie de entidades legales de gestión de activos que están reguladas según sea aplicable en sus jurisdicciones locales. SAM tiene entidades legales domiciliadas en jurisdicciones clave, incluyendo España (y sucursal en Alemania), Reino Unido, Brasil, Luxemburgo, México, y Argentina, Chile y Portugal. Estas entidades están reguladas localmente y poseen las licencias reglamentarias apropiadas para llevar a cabo sus respectivas actividades.

Esta Política adapta la política global de remuneraciones de SAM a SAM España, estableciendo los principios de remuneración que SAM España aplicará y garantiza que todos los empleados, para los que se deben aplicar ciertos elementos de esta Política dada su responsabilidad, tengan su remuneración estructurada adecuadamente.

Adicionalmente, SAM España cumplirá con la normativa de aplicación al Grupo Santander y los requisitos que se apliquen en materia de remuneración, por lo que la presente Política complementa la Política de Remuneraciones del Grupo Santander, la cual también es de aplicación a SAM España.

El Consejo de Administración de SAM España aprobará esta Política y la función de Recursos Humanos de SAM España (en adelante, "RR.HH."), en colaboración con Grupo Santander, será responsable de la misma.

Esta Política de Remuneración y los documentos asociados están sujetos a una revisión continua, con una revisión formal anual.

La Política tiene como objetivo incorporar los principios generales de AIFMD y UCITS siendo éstos que SAM España debe tener una política de remuneración que:

- Sea coherente con y promueve una gestión de riesgos sólida y eficaz;
- Debe incluir medidas para evitar conflictos (por ejemplo, los individuos no deben ser responsables de las decisiones relativas a su propia remuneración individual);

- Debe estar en línea con la estrategia de negocio, los objetivos, los valores y los intereses de la empresa, sus fondos, sus inversores y su accionista;
- Debe recoger las reglas específicas aplicables a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de SAM España (en adelante, el "Colectivo Identificado"), las particularidades aplicables al personal que ejerce funciones de control y los requisitos y principios aplicables al personal que desarrolla actividades relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios a clientes; y
- Debe revisarse periódicamente.

En este contexto, en el ámbito retributivo, el Grupo Santander y SAM España están impulsando, asimismo, la incorporación de métricas relacionadas con la sostenibilidad y los riesgos "ESG" (Environmental, Social, Governance) en los esquemas de retribución variable de sus empleados.

Las directrices establecidas en la presente Política cumplen con la normativa de aplicación que se detalla en el siguiente apartado.

3. Normativa aplicable

SAM España en su condición de sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva, se encuentra sujeta a las siguientes normas y recomendaciones relativas a remuneración:

- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, "LIIC").
- Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva (en adelante, "RIIC").
- Recomendación 2009/384/CE de la Comisión, de 30 de abril de 2009, sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros (en adelante, la "Recomendación 2009/384/CE").
- Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión.
- Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) (ESMA/2013/606).
- 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 2014/91/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, que modifica la Directiva 2009/65/CE por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (UCITS), en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones (en adelante, la "Directiva UCITS V").
- Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financiero y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (en adelante, "Directiva MiFID II")
- Directrices de la ESMA sobre políticas de remuneración racionales con arreglo a la Directiva UCITS y la Directiva AIFMD (ESMA/2016/411),
- Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión, de 25 de abril de 2016, por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión y términos definidos a efectos de dicha Directiva (en adelante, RD MiFID II")
- Directiva Delegada (UE) 2017/593 de la Comisión de 7 de abril de 2016 por la que se complementa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la salvaguarda de los instrumentos financieros y los fondos pertenecientes a los clientes, las obligaciones en materia de gobernanza de productos y las normas aplicables a la entrega o percepción de honorarios, comisiones u otros beneficios monetarios o no monetarios (en adelante, "DD MiFID II").
- Directrices de la ESMA relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II (ESMA35-36-2537).
- Circular 3/2017, de 29 de noviembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre obligaciones de publicidad a través de la página web de las Empresas de Servicios de Inversión en materia de gobierno corporativo y política de remuneraciones.
- Directrices EBA sobre los ejercicios de comparación de las prácticas de remuneración y la brecha salarial de género con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034
- Guía técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones

- Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión, y por la que se modifican las Directivas 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE y 2014/65/UE. (ya traspuesto a normativa nacional)
- Reglamento de ejecución (UE) 2022/389 de la Comisión de 8 de marzo de 2022 por el que se establecen normas técnicas de ejecución para la aplicación de la Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta al formato, la estructura, el índice de contenidos y la fecha anual de publicación de la información que deben hacer pública las autoridades competentes

Así como cualquier otra normativa que sea de aplicación sobre esta la materia y los documentos de carácter normativo o aclaratorio que pueda emitir la CNMV.

4. Gobierno corporativo

4.1 Consejos de administración y Comisión de remuneración

Los órganos responsables del diseño, aprobación y supervisión de la Política son:

- El Consejo de Administración de SAM España.
- El Comité de Remuneraciones de SAM España.

El Consejo de Administración de SAM España (en adelante, “el Consejo”) es el órgano responsable del establecimiento y aprobación de los principios generales de la Política de Remuneración y su revisión periódica. Siendo responsables de aprobar la Política de Remuneraciones a nivel de entidad, considerando si se requiere alguna política complementaria local y la revisión periódica de la implementación de la Política de Remuneraciones.

En relación con la remuneración, el Consejo deberá:

- Evaluar la adecuación y sostenibilidad de las políticas de gestión de personas, y específicamente la remuneración; evaluar su alineación con la estrategia empresarial, los valores e intereses a largo plazo de SAM España, los fondos que gestiona, sus inversores y el público, y proponer las modificaciones que se requieren.
- Garantizar que una parte significativa de la remuneración esté vinculada a los resultados y el rendimiento de SAM España, la unidad de negocio y los fondos gestionados, así como al rendimiento individual evaluado por criterios financieros y no financieros.

Esta Política de Remuneración es elaborada por la función de Recursos Humanos de SAM España (en adelante, RR.HH.) en colaboración con las Funciones de Control de SAM España (incluyendo el Departamento de Riesgos y Cumplimiento Normativo) y las unidades de negocio apropiadas. La Política debe ser validada por las funciones de Riesgos y Cumplimiento Normativo de SAM España y por el Director de RR.HH. antes de ser presentada al Consejo y al comité de remuneración de la entidad para su revisión y aprobación.

El Consejo de Administración de SAM España garantiza el seguimiento del cumplimiento de las directrices de la ESMA y del marco normativo español aplicable a SAM España con el fin de mantener actualizada esta Política.

El equipo Directivo de SAM España y las funciones de RR.HH., Riesgos y Cumplimiento Normativo proporcionan orientación e informan las decisiones que debe tomar el Consejo de Administración de SAM España que tienen un impacto en la gestión de riesgos o el perfil de riesgo de SAM España. El Consejo revisa y aprueba anualmente:

- la Política de Remuneraciones y sus principios;
- el seguimiento de los planes de acción vinculados a cualquier auditoría de la Política de Remuneraciones;
- la identificación del Colectivo identificado;
- los parámetros de evaluación de la remuneración variable y los principios de financiación;
- los presupuestos de remuneración variable y su asignación, las subvenciones individuales y las modalidades de pago de remuneración variables de empleados relacionados con la inversión y no relaciones con la inversión;
- otros planes de retribución variable, sus normas, implementación y pago;
- el presupuesto de remuneración fija y la asignación individual a los puestos y al Colectivo Identificado.

El Comité de Remuneraciones tiene como principal cometido asistir al Consejo de Administración en las cuestiones relativas a la preparación de las decisiones relativas a la Política y asesorar y apoyar al Consejo de Administración en cuanto a su diseño y supervisión con el detalle recogido en el Reglamento del Consejo de Administración. Adicionalmente, el Consejo de Administración podrá delegar facultades adicionales al Comité de Remuneración, el cual se rige por las Normas de Funcionamiento internas, la normativa aplicable y las directrices de las autoridades supervisoras vigentes en cada momento.

El Grupo Santander puede adoptar políticas de remuneración que se aplicarán en todas sus entidades. SAM España adoptará estas políticas y se asegurará de que la Política de Remuneraciones de SAM España complementa cualquier política del Grupo Santander.

4.2 Proceso de revisión de la política de remuneración, funciones y responsabilidades

La función de Riesgos y Cumplimiento Normativo de SAM España proporcionará información efectiva de acuerdo con su papel en el proceso de evaluación para el establecimiento de la remuneración variables, criterios de desempeño y retribución si Riesgos y Cumplimiento tiene preocupaciones sobre el impacto en el comportamiento del personal y el riesgo de la empresa emprendida.

El departamento de Riesgos y Cumplimiento Normativo de SAM ayuda e informa sobre la definición de medidas de rendimiento adecuadas ajustadas al riesgo (incluidos los ajustes ex post), así como en la evaluación de cómo la estructura de remuneración variable afecta el perfil de riesgo y la cultura de SAM España. El departamento de Riesgos y Cumplimiento de SAM España valida y evalúa los datos de ajuste de riesgo y puede ser invitada a asistir a las reuniones del Consejo y de los comités de remuneración aplicable en esta materia.

El departamento de Performance de SAM, área integrada en el departamento de Riesgos de SAM, proporciona a RR.HH. las métricas de riesgo calculadas de forma independiente y los cuadros de mando necesarios para llevar a cabo el cálculo de la remuneración variable para los empleados del área de inversiones.

Riesgos y Cumplimiento de SAM España analiza cómo la Política de Remuneración afecta el cumplimiento de las leyes, regulaciones, políticas internas y cultura de riesgo e informa de todos los riesgos de cumplimiento identificados y cuestiones de incumplimiento al equipo Directivo de SAM España, el Consejo y los comités de remuneración de la entidad aplicable. Las conclusiones de Riesgos y Cumplimiento deben ser consideradas por el Consejo y los comités de remuneración de la entidad aplicable durante la aprobación, los procedimientos de revisión y la supervisión de la Política de Remuneraciones.

El departamento de Riesgos y Cumplimiento realiza una revisión anual de la implementación y los efectos de la Política de Remuneración sobre el perfil de riesgo de SAM España y la forma en que se gestionan estos efectos, así como el cumplimiento de la normativa aplicable en cada momento.

La Función de Auditoría de SAM realiza periódicamente una revisión independiente del diseño, implementación y efectos de la Política de Remuneración sobre el perfil de riesgo de SAM España y la forma en que se gestionan estos efectos.

La función de RR.HH. de SAM España participa e informa sobre el desarrollo y evaluación de la Política de Remuneración, incluyendo la estructura de remuneración, los niveles de remuneración y los esquemas de incentivos, de manera que no solo atrae y retiene a los empleados que SAM España requiere, Pero también asegura que la Política de Remuneración está alineada con el perfil de riesgo de SAM España y con las mejores prácticas del mercado y cumple con la normativa aplicable.

5. Estrategia de remuneración y principios generales

SAM España considera que contar con una Política de Remuneración sólida y transparente es esencial para atraer a los profesionales más adecuados y motivar sus intereses con los intereses a largo plazo de SAM España, sus accionistas e inversores. Como resultado, SAM ha establecido los siguientes principios generales para la Política de Remuneraciones:

- La remuneración será compatible con una gestión de riesgos sólida y eficaz, recompensando la correcta aplicación de las políticas de riesgos y no fomentando una asunción excesiva de riesgos incompatible con el perfil de riesgo aprobado por SAM España. Se establece un equilibrio adecuado entre los elementos fijos y variables de la remuneración, de manera que se pueda lograr la flexibilidad total de la parte variable, y no se establecen incentivos que fomenten la asunción excesiva de riesgos.
- Los componentes variables se determinan cada año en función de los objetivos previamente establecidos y comunicados, que incluyen los resultados financieros de SAM España, el equipo y cada individuo medidos en relación con el año y los últimos tres años, así como la evaluación cualitativa de los objetivos no financieros de cumplimiento normativo, auditoría interna, ajuste por riesgo y contribución global a la estrategia empresarial.
- Los paquetes de remuneración proporcionados por SAM España deberán estar alineados con sus objetivos/límites de ESG, vinculando la remuneración variable de la plantilla designada por SAM España a evitar la asunción excesiva de riesgos y a las prácticas de "green-washing"¹.

5.1 Políticas de retribución no discriminatoria

SAM España remunerará a todos los miembros del personal por igual trabajo o trabajo de igual valor, independientemente de su género. SAM España tendrá procesos para monitorear cualquier riesgo de igualdad salarial y hacer intervenciones y ajustes para operar una política de remuneración no discriminatoria.

SAM España pondrá en marcha procesos para monitorear el desarrollo de la brecha salarial de género con el fin de reducir esta brecha a lo largo del tiempo.

Cuando existan diferencias materiales entre el salario promedio del personal de diferentes géneros o miembros del equipo de liderazgo ejecutivo de diferentes géneros, SAM España documentará las razones principales y tomará las medidas apropiadas cuando sea relevante.

¹ *Green-washing* o el ecoblanqueo o lavado verde es una forma de propaganda en la que se realiza marketing verde de manera engañosa para promover la percepción de que los productos, objetivos o políticas de una organización son respetuosos con el medio ambiente con el fin de aumentar sus beneficios.

6. Colectivo Identificado

El Grupo Santander, regulado por el CRD V, ha implementado un proceso de identificación del personal que asume riesgo" (por sus siglas en inglés, "MRT" o "MRTs") a nivel del Grupo Santander. Este proceso se describe en los documentos de la Política de Remuneraciones del Grupo Santander y del Proceso de Identificación MRT del Grupo. Este proceso incluye a SAM España y ciertos empleados de SAM España serán identificados como tomadores de riesgos materiales del Grupo Santander y estarán sujetos a los requisitos de remuneración aplicables a dichas personas.

SAM España, que además de formar parte del Grupo Santander, también está regulado por AIFMD y UCITS, determinará qué empleados que han sido identificados como tomadores de riesgos materiales a nivel del Grupo Santander también deben ser identificados como "Colectivo Identificado". (aquellos que tienen un impacto material en el perfil de riesgo de la empresa) a nivel SAM España. Además, SAM España determinará si se requiere que otros empleados, no identificados a nivel del Grupo Santander como MRT, sean identificados como Colectivo Identificado.

Los criterios utilizados para determinar el Colectivo Identificado se basarán en los contenidos en AIFMD y UCIST y se resumen de la siguiente manera:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de gobierno (por ejemplo, directores, CEO, socios ejecutivos/no ejecutivos);
- Alta dirección;
- Funciones de control (legal, riesgo, cumplimiento, auditoría interna);
- Directores de gestión de inversiones, recursos humanos, marketing y administración; Otros tomadores de riesgo que afectan materialmente las posiciones de riesgo de la empresa UCIT / AIFMD (por ejemplo, vendedores, comerciantes, etc.);
- Personas que reciben una remuneración equivalente a cualquier persona ya seleccionada como personal identificado.

El Consejo o, en su caso por delegación el Comité de Remuneraciones, basado en una recomendación de RR.HH. (que consultará con las funciones de Riesgos y Cumplimiento de SAM España), es responsable de revisar y aprobar anualmente la lista de Colectivo Identificado. Como parte de su proceso regular de identificación de Colectivo Identificado, la función de RR.HH. de SAM España documentará cómo se han aplicado los criterios anteriores dentro de la estructura de SAM España, la justificación de esto y cómo esto resulta en que ciertos empleados sean identificados o excluidos.

El Comité de Remuneración de SAM España, en coordinación con las funciones de RR.HH. Y Riesgos y Cumplimiento, son responsables de decidir si el Colectivo Identificado debe determinarse a nivel de entidad, además de los capturados a nivel global de SAM.

7. Estructura de la remuneración

7.1 Remuneración fija

En general, y aplicable a todos los empleados, la retribución fija debe representar una proporción significativa de la compensación total. Todos los elementos de la retribución fija deben cumplir todos los requisitos legales y reglamentarios y pueden ofrecerse a través de los siguientes componentes:

Salario

El salario recompensa las funciones y responsabilidades del puesto, así como los conocimientos y experiencia necesarios para desempeñarlas. Los salarios individuales se revisan periódicamente teniendo en cuenta:

- los datos económicos locales, como la inflación;
- el rendimiento de los empleados;
- los datos del mercado exterior;
- la equidad e imparcialidad internas.

Beneficios

SAM España tiene en marcha, y seguirá evolucionando, un paquete de beneficios para empleados competitivo en el mercado que, como parte de los planes generales de remuneración de SAM España, pretende apoyar y proteger la salud, la jubilación y el bienestar de sus empleados. Los programas de beneficios sociales se adaptarán a la ubicación de los empleados de SAM España, en línea con las prácticas locales legales, fiscales y de mercado.

No obstante, en general, se diseñarán para ayudar a los empleados a ahorrar para la jubilación, acceder a una asistencia sanitaria de calidad para el empleado y proporcionar una cobertura de seguro de vida e invalidez adecuada. Además, SAM España facilitará, en la medida de lo posible, flexibilidad en las prestaciones a los empleados, para permitirles adaptar las prestaciones a sus necesidades específicas, al tiempo que garantiza que SAM España pueda apoyar a los empleados en su bienestar general.

Todos los nuevos compromisos de pensiones deben ser planes de aportaciones definidas para eliminar los riesgos asociados a otros tipos de compromisos. Los planes de prestación definida existentes se sustituirán, en la medida de lo posible, por planes de aportación definida con un perfil de riesgo más bajo.

Otras retribuciones fijas

En circunstancias especiales, SAM España podrá proporcionar elementos adicionales de retribución fija para complementar el paquete de los empleados. Éstos podrán ser abonados en forma de dietas y ofrecidos con carácter temporal, por ejemplo, en el caso de asignaciones temporales, comisiones de servicio y compensaciones por movilidad internacional. La duración de estos complementos estará limitada en el tiempo y sujeta a revisión.

7.2 Retribución variable

La retribución variable recompensa a los empleados por su rendimiento sostenible durante el año en función de objetivos cuantitativos y cualitativos. La remuneración variable tiene en cuenta las prácticas del mercado local y externo, el tipo de actividad comercial, los resultados colectivos e individuales y la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos. También tiene en cuenta el comportamiento del empleado y su adhesión a las normas corporativas de gestión de riesgos y cumplimiento, con el fin de limitar a corto o largo plazo los comportamientos de asunción excesiva de riesgos que puedan afectar a los resultados y a la empresa a medio/largo plazo.

A la hora de fijar el nivel de remuneración variable, SAM España tiene en cuenta la integración de todo tipo de riesgos, presentes y futuros, en el establecimiento y evaluación de los objetivos empresariales.

Los resultados en relación con los objetivos del individuo, del equipo, de la entidad, de SAM España y, en su caso, del Grupo Santander, se tienen en cuenta atendiendo a criterios tanto financieros como no financieros para determinar la retribución variable. Los resultados se evaluarán tanto en un marco anual como plurianual.

La retribución variable no está garantizada y es totalmente flexible en función de los resultados del empleado, de SAM España o de la unidad de negocio. También está estructurada de forma que el empleado no dependa excesivamente de la remuneración variable concedida, lo que podría llevarle a asumir riesgos excesivos a corto plazo. Al mismo tiempo, la remuneración fija se establece en un nivel suficiente para que sea posible reducir la remuneración variable a cero. Los criterios o métricas empleados pueden ser cuantitativos (relativos a la consecución de objetivos de negocio, productividad o financieros) o cualitativos (referidos a la forma en que se alcanzan los objetivos, considerando el impacto en los clientes y la calidad de los servicios prestados).

a) Métricas cuantitativas

Las métricas y sus ponderaciones pueden definirse y actualizarse con el tiempo para reflejar la estrategia y la gama de productos y servicios de SAM España, siempre que se sigan los siguientes principios:

- Se debe dar preferencia a las métricas que promuevan el mantenimiento sostenible de las carteras, los clientes y la rentabilidad a medio y largo plazo, en lugar de objetivos a corto plazo como intentar que los clientes inviertan en nuevos productos.
- El precio o plazo asociado a las operaciones contratadas o reestructuradas o a las obligaciones de pago establecidas con los clientes no debe afectar a la consecución de los objetivos cuantitativos ni a la forma de calcular la retribución variable generada por los mismos.

b) Métricas cualitativas

El peso, los umbrales y el impacto de las métricas cualitativas en el cálculo de la remuneración variable deben ser significativos y eficaces para garantizar que la calidad del servicio al cliente y la prestación de servicios, así como la gestión de riesgos, formen parte de las actividades cotidianas de los empleados.

Para garantizar prácticas responsables de atención al cliente, los criterios utilizados para determinar el componente cualitativo de la remuneración variable deben considerar principalmente una diversificación adecuada de métricas relacionadas con los siguientes conceptos de calidad y comportamiento:

- Resultados de encuestas de satisfacción de clientes y niveles de reclamaciones.

- Resultados de los controles sobre tácticas de venta inadecuadas y su aplicación efectiva, incluidos los aspectos de documentación, transparencia y calidad en las comunicaciones con los clientes.
- El nivel de alineación con las ventas al público objetivo establecido para cada producto y servicio individual es especialmente importante en la distribución de productos de inversión y la gestión de la idoneidad de los productos a lo largo de su ciclo de vida.

Resultado de los controles de calidad y tiempos de respuesta de los análisis y decisiones que repercuten en los clientes. La remuneración variable en SAM España se compone de importes pagados directamente por adelantado una vez finalizado el periodo de rendimiento aplicable, y de elementos diferidos pagados en una fecha posterior.

7.2.1 Relación adecuada entre retribución fija y variable

La relación entre la retribución variable y la fija no es desproporcionada, para evitar inducir una asunción excesiva de riesgos. El Consejo de SAM España fijará un ratio máximo para toda la retribución variable devengada por un individuo en un año determinado y establecerá los controles necesarios para garantizar que se respeta este máximo. Los empleados que desempeñan funciones de generación de ingresos tendrán, por lo general, una mayor proporción de retribución variable respecto a la fija que los que desempeñan funciones de control, en lo que se refiere al conjunto de primas anuales y a la retribución variable estándar.

7.3 Dotación de la remuneración variable anual

Los objetivos de remuneración variable se comunicarán al empleado, así como los objetivos de rendimiento que se utilizarán para evaluar el nivel de logro al final del año.

Cada individuo tiene un objetivo de remuneración variable. La bolsa global de remuneración variable por objetivos se calcula sumando las remuneraciones variables por objetivos individuales de todos los empleados. A continuación, se ajusta en función del rendimiento anual de SAM España con respecto al plan de negocio y la unidad de negocio específica. El importe de la remuneración variable se ajusta en función de los riesgos actuales y futuros (véase el apartado 7.8 "Ajuste del riesgo de la retribución variable").

El importe de la retribución variable global, que se determina y calcula inicialmente según se especifica en la Política de Remuneración del Grupo Santander, es revisado y aprobado por el Consejo de SAM y el Consejo y el Comité de Remuneraciones de SAM España sobre la base de las recomendaciones formuladas al Consejo de SAM España en cuanto al nivel adecuado de ajuste que debe realizarse en el importe de la remuneración variable para garantizar que refleje el rendimiento de SAM España, su asequibilidad y que no genere riesgos a corto o largo plazo para SAM España.

Equipo de Inversión

La remuneración variable anual de los profesionales de la inversión se basa en los logros alcanzados con respecto a un cuadro de mando integral de:

Objetivos cuantitativos:

- Rendimiento de la inversión individual (plurianual);
- Resultados de inversión del equipo (plurianuales);

- KPIs corporativos.

El rendimiento de la inversión anterior está alineado con el rendimiento aplicable del fondo, los objetivos de inversión y el ciclo de vida del fondo.

Objetivos cualitativos:

- KPIs individuales, incluida la evaluación del cumplimiento, el riesgo y la normativa, la contribución a los negocios existentes y nuevos, la contribución y los comportamientos del equipo, la gestión del personal.

Adicionalmente, para el Colectivo Identificado podrán ser de aplicación las reglas de diferimiento establecidas en el apartado 7.4 de la presente Política.

Profesionales no relacionados con la inversión

El rendimiento individual se evalúa con respecto a los objetivos financieros y no financieros, de las unidades de negocio y de SAM España fijados a principios de año, y las primas se conceden de forma discrecional.

Funciones de control

La remuneración de los empleados de las Funciones de Soporte y Control se compone predominantemente de una remuneración fija para reflejar la naturaleza de su responsabilidad y a un nivel que permita a SAM España atraer y retener a profesionales cualificados y experimentados y evitar conflictos de intereses.

La retribución variable individual de las Funciones de Soporte y Control tiene en cuenta el nivel de antigüedad del individuo, el rendimiento individual/colectivo (basado en objetivos específicos), las prácticas del mercado externo y la coherencia interna dentro de SAM España. La remuneración variable de las Funciones de Apoyo y Control se determina independientemente de los resultados de inversión de las unidades de negocio cuyas operaciones supervisan.

Los criterios para la remuneración variable del Personal Identificado que son empleados de las Funciones de Control (por ejemplo, Cumplimiento, Riesgos, Auditoría Interna) están diseñados para salvaguardar la integridad e independencia de dichos empleados. Por lo tanto, en resumen, la remuneración variable de los empleados de las Funciones de Control se basa en criterios de rendimiento relacionados con las Funciones de Control, independientemente de los resultados de inversión de las unidades de negocio con las que son responsables de trabajar.

7.4 Reglas generales sobre Retribución Variable Diferida aplicables al Colectivo Identificado

7.4.1 Equilibrio entre la retribución fija y variable

La remuneración fija y la remuneración variables del Colectivo Identificado estarán debidamente equilibradas, constituyendo la remuneración fija una parte suficientemente elevada de la remuneración total y permitiendo una política plenamente flexible en lo que se refiere al pago de los componentes variables, que podrán llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad.

La proporción entre ambas se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada empleado y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo de SAM España.

7.4.2 Proporcionalidad

Los requisitos relativos al diferimiento y al pago de la remuneración variable en acciones, participaciones, instrumentos o efectivo, al periodo de indisponibilidad de dichas acciones, participaciones o instrumentos, así como la aplicación de cláusulas "malus" y "clawback", señalados a continuación, podrán aplicarse para todo el Colectivo Identificado o parte del mismo o, incluso, no aplicarse de acuerdo con las dimensiones, organización interna y naturaleza, alcance y complejidad de actividades de la sociedad gestora o las distintas categorías de empleados y su incidencia en el nivel de riesgo. Todo ello, en base a lo establecido por la regulación y directrices supervisoras en vigor y, en todo caso, previa aprobación por parte del Consejo de Administración de SAM España, a propuesta del Comité de Remuneraciones de SAM España.

7.4.3 Estrategias personales de cobertura

En relación con la concesión de remuneración variable, el Colectivo Identificado no podrá utilizar estrategias de cobertura o seguros para mitigar o socavar los efectos de que la remuneración variable diferida esté sujeta a una posible caducidad (reducción total o parcial).

7.4.4 Forma de cálculo de la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado

Con el propósito de alinear la remuneración del Colectivo Identificado con los intereses a largo plazo de SAM España, de los vehículos bajo gestión y sus inversores, el sistema de remuneración variable tendrá en cuenta las métricas cuantitativas y cualitativas establecidas en los apartados 7.2 y 7.3 anteriores, así como métricas de naturaleza financiera y no financiera.

En el caso de las funciones de control, en que la remuneración variable no debe comprometer su independencia ni crear conflictos de intereses con su papel de asesor al Comité de Remuneraciones y del Consejo de Administración, los indicadores de evaluación irán mayoritariamente vinculados al desarrollo de sus funciones.

La remuneración variable estará sujeta a ajustes ex ante en función de la estimación de los riesgos actuales y futuros que en cada momento se establezcan, de acuerdo con lo indicado en el apartado de retribución variable.

7.4.5 Reglas de concesión y pago de la Retribución Variable Anual

La Retribución Variable Anual de cada miembro del Colectivo Identificado estará sometida a las siguientes reglas de concesión y pago:

- **Pago inicial:** Una vez concedida la Retribución Variable Anual, cuyo importe se determina aplicando las reglas de cálculo descritas en los apartados 7.2 y 7.3 anteriores, un porcentaje de la Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado se consolidará y se abonará, de darse las condiciones para ello, como regla general en el primer cuatrimestre del ejercicio siguiente al que la Retribución Variable Anual corresponda.
- **Reglas de diferimiento:** Tal y como exige la normativa, y sin perjuicio de la aplicación de la proporcionalidad, la retribución variable concedida al Colectivo Identificado está sujeta al diferimiento de al menos el 40% de la retribución variable total, durante un periodo mínimo de tres años.

El resto de la remuneración variable concedida que no esté sujeta a aplazamiento se entregará por adelantado.

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Remuneraciones, determinará teniendo en cuenta, entre otros criterios, el principio de proporcionalidad y en base a un criterio objetivo las condiciones en las que se realizará el diferimiento, así como el criterio para aplicar este diferimiento a los miembros del Colectivo Identificado.

- **Pago en acciones o participaciones de Instituciones de Inversión Colectiva o instrumentos financieros equivalentes:** Una parte sustancial de la remuneración variable de cada ejercicio podrá abonarse en instrumentos financieros (acciones o participaciones de Instituciones de Inversión Colectiva u otros instrumentos financieros equivalentes). No obstante, esta regla podrá exceptuarse, para todo el Colectivo Identificado o una parte del mismo, abonándose el 100% de la remuneración variable en efectivo, en aplicación del principio de proporcionalidad o para evitar conflictos de interés, de acuerdo con lo previsto en la normativa y directrices supervisoras aplicables. Corresponderá al Consejo de Administración, o en su caso al Comité de Remuneraciones, la determinación de la forma en que pueda realizarse el pago.
- **Periodo de indisponibilidad:** Cualquier pago de las acciones o instrumentos vinculados a acciones mencionados anteriormente estará sujeto al requisito de que sean retenidos por el empleado durante un periodo de al menos un año después de su adquisición (independientemente de si el pago está sujeto a aplazamiento o no).

7.5 Ajuste de Riesgo de Retribución Variable

Para determinar el tamaño global de los grupos de retribución variable ajustados al riesgo, se aplican pruebas y ajustes de riesgo a nivel del Grupo Santander, a partir de una evaluación por parte de la función de riesgo del Grupo Santander, que se coordina con la función de riesgo de SAM España según corresponda.

Para establecer ajustes de riesgo ex ante adecuados, existen medidas para evaluar los riesgos actuales y futuros del Grupo Santander y SAM España y si el desempeño se alinea suficientemente con los niveles de apetito de riesgo. La evaluación de ajuste de riesgo incluye mediciones "prospectivas" en las que se realizan ajustes por desviación del apetito de riesgo.

Además, los ajustes de riesgo ex post son un elemento clave en el proceso de determinación de los grupos de retribución variable final y de las adjudicaciones individuales. Aquí, las funciones de Riesgos y Cumplimiento Normativo de Grupo Santander, SAM y SAM España pueden proporcionar información adicional a un nivel más granular para ajustar el riesgo (a la baja) a la unidad de negocio, entidad y/o división general o de Grupo Santander (como SAM) grupos de retribución variable en circunstancias en las que una unidad de negocio o área no está funcionando en línea con los parámetros de riesgo deseados o en base a eventos que tienen un impacto importante en los resultados financieros o la reputación de Grupo Santander, SAM o SAM España. Los ajustes de riesgo ex post son un paso independiente en el proceso de determinación del fondo de remuneración variable.

Como parte de la revisión anual de la remuneración variable, las funciones de Riesgos y Cumplimiento presentan al Consejo un informe sobre la gestión de riesgos en SAM España y las medidas adoptadas o recomendadas.

Además, la función de Riesgos y Cumplimiento de SAM España proporciona un análisis del comportamiento de los empleados al equipo directivo de SAM España (y al Consejo, según corresponda) desglosado por tipo de evento, de modo que se puedan proponer sanciones apropiadas. También informa sobre las acciones

correctivas tomadas o a tomar, por ejemplo, sanciones de escritorio, acciones “pedagógicas” como recordatorio de reglas o reciclaje, mejora de procesos.

El equipo directivo de SAM España (y el Consejo según corresponda) también recibirá informes de las funciones de cumplimiento y auditoría de SAM España sobre cualquier problema o falla de incumplimiento o auditoría que se deba considerar para posibles ajustes de remuneración.

El equipo directivo de SAM España (y el Consejo según corresponda) determinará, considerando los comentarios y recomendaciones de la función de RR.HH., cualquier ajuste apropiado a la remuneración.

Para los miembros del Colectivo Identificado, se puede aplicar el ajuste individual del riesgo de la remuneración variable de una persona, incluyendo:

- En año / año actual ajuste de remuneración variable;
- Malus: La reducción de la totalidad o parte del pago variable diferido de un miembro del Colectivo Identificado bajo ciertas circunstancias (ajustes ex-post riesgo) antes de que se haya otorgado.
- Clawback: El requisito de que un miembro del Colectivo Identificado devuelva la totalidad o parte del pago variable a SAM España bajo ciertas circunstancias o ajustes de riesgo ex-post después de que se haya otorgado o se haya pagado.

El malus y el clawback pueden aplicarse al Colectivo Identificado según los criterios establecidos en la sección de Política de Remuneraciones del Grupo Santander titulada “Aplicación de cláusulas de malus y clawback” y adaptarse a los criterios que se apliquen a nivel SAM España.

7.6 Retribución Variable Garantizada

La remuneración variable garantizada (siendo una remuneración que no está vinculada al rendimiento) solo puede concederse excepcionalmente en el contexto de eliminar una barrera para la contratación de un candidato con habilidades clave y debe limitarse al primer año de empleo. Esto solo ocurrirá sobre la base de que SAM España tiene una sólida base de capital, y tales adjudicaciones estarán sujetas a las mismas condiciones que la remuneración variable (se aplicarán las normas de aplazamiento, retención, pago en instrumentos, malus y clawback cuando corresponda).

Puede tomar hasta tres formas:

- Una garantía de incentivo para su primer año de empleo; y/o
- Una recompensa (normalmente para compensar la pérdida de aplazamiento o incentivo a largo plazo de un empleador anterior); y/o
- Un pago de inicio o pago de instalación.

7.7 Beneficios discrecionales de pensión

Un compromiso de pensión discrecional es un compromiso de pensión único, que no forma parte de un esquema colectivo, para un empleado individual como parte de su salario variable. No se concede ninguna pensión discrecional a los empleados.

7.8 Pagos por despido

Los pagos por despido a los empleados de SAM España se basarán en el salario de la duración del servicio del empleado y tendrán en cuenta una serie de factores que incluyen, pero no se limitan a la antigüedad, el nivel de trabajo y la(s) razón(s) para la terminación del contrato. Además, cualquier indemnización por despido reflejará el desempeño del empleado durante el período de empleo y no podrá recompensar las fallas o negligencia del empleado correspondiente. Prevalecerá la legislación local. También serán aplicables las condiciones de ajuste de riesgo definidas en la sección 7.8.

Las disposiciones de «paracaídas de oro» para los miembros del personal que abandonan la empresa y que generan grandes pagos sin ningún ajuste de rendimiento y riesgo deben considerarse incompatibles con el principio del artículo 14 b, apartado (1) k), de la Directiva UCITS. Cualquier pago de este tipo debe estar relacionado con el rendimiento alcanzado a lo largo del tiempo y diseñado de una manera que no recompense el fracaso. Esto no debe impedir los pagos por terminación en situaciones como la terminación anticipada del contrato debido a cambios en la estrategia de la sociedad gestora o de los Fondos que gestiona, o en situaciones de fusión y/o adquisición.

7.9 Otros componentes de remuneración variable

Existen otros tipos de instrumentos financieros en forma de compensación variable, pero deben tenerse en cuenta sus características (también serán aplicables las condiciones de ajuste de riesgo definidas en el apartado 7.5):

- **Plan de incentivos a largo plazo (LTIP)**
Aplicable a ejecutivos y otros empleados que pueden ser designados en SAM España como participantes de SAM LTIP. Los términos se establecen en el documento de reglas de SAM LTIP.
- **Buyouts**
Algunos empleados pueden ser elegibles para Buyouts en base a los criterios establecidos en el apartado "Buyouts" de la Política de Remuneraciones del Grupo Santander en el apartado "Otros componentes de remuneración variable" y adaptados a los criterios que se aplican a nivel SAM España. Puede encontrar más detalles en el Procedimiento de Buyouts de Grupo Santander.
- **Planes de retención**
La remuneración variable acordada como parte de los planes de retención no estará garantizada y dependerá de la persona que permanezca en la empresa del Grupo durante al menos un período predeterminado de tiempo o hasta que se produzca un evento específico. Como regla general, no se concederán varias primas de retención al mismo empleado y en ningún caso, si se asigna más de una prima, pueden coincidir los períodos o condiciones de retención. Los importes abonados a entidades de riesgo material o a personal identificado como parte de estos planes deberán cumplir los requisitos relativos a la remuneración variable, incluidos los relativos a la relación entre remuneración fija y variable, pago en instrumentos financieros, aplazamiento, retención y malus y clawback. Las cantidades de retención contarán para la proporción de pago variable máxima en una base prorrateada a lo largo de los años del plan. No obstante, el importe total solo podrá contarse en el momento en que se cumpla la condición de retención cuando se disponga en el plan en función de su propósito específico. En este sentido, las empresas deben documentar el evento o justificación que hizo necesario adjudicar una bonificación de retención y el período de tiempo, incluyendo la fecha de inicio y la fecha de finalización, por la que se supone que existe la razón. Las empresas deben definir las condiciones de retención y las condiciones de rendimiento aplicables y deben especificar

un período de retención y una fecha o evento después de los cuales determinan si se han cumplido las condiciones de retención y rendimiento. Un plan de retención debe basarse en condiciones específicas que difieran de las condiciones de rendimiento aplicadas a otras partes de la remuneración variable y debe estar relacionado tanto con el interés legítimo por el que debe mantenerse el miembro del personal como con la conducta del personal.

- **Planes de comisión de éxito, esquemas similares y estructuras equivalentes**

Cierto personal puede tomar parte en comisiones de éxito, o similares. Las comisiones de éxito acumulados pueden tratarse como una inversión y, por lo tanto, no están sujetos a los requisitos de la política de remuneración, cuando los planes de comisiones de éxito requieren que todo el capital y los beneficios a la tasa de obstáculo acordada se devuelvan a los inversores antes de que se pague la comisión de éxito al personal. Cuando los pagos de la comisión de éxito se realicen antes del final del ciclo de vida de la inversión, se establecerán acuerdos de clawback adecuados, en línea con la sección de ajuste de riesgos de esta política.

8. Comunicación interna, divulgación e informes

8.1 Comunicación interna

La función de RR.HH. garantizará que los empleados identificados como personal identificado reciban comunicación por escrito sobre su situación y el impacto asociado en la remuneración (si procede). Los miembros del Colectivo Identificado deben reconocer y aceptar las medidas de ajuste de riesgos por escrito.

Los responsables jerárquicos de los miembros del Colectivo Identificado tienen la responsabilidad de realizar un seguimiento del rendimiento con respecto a los objetivos de rendimiento individuales relevantes para esta Política de Remuneración. Cualquier ajuste de riesgo de la remuneración de un miembro del Colectivo Identificado se notificará al empleado correspondiente junto con el motivo del ajuste. El proceso de evaluación se documentará claramente y se pondrá a disposición de cada empleado.

8.2 Divulgación e informes

SAM España hará divulgación anual de acuerdo con los requisitos de AIFMD y UCITS, incluyendo:

- a) información relativa al proceso de toma de decisiones utilizado para la determinación de la política de remuneración, incluyendo, si procede, información sobre la composición y el mandato de un comité de remuneración, el nombre del consultor externo cuyos servicios se han utilizado para la determinación de la política de remuneración y el papel de las partes interesadas pertinentes;
- b) información sobre la relación entre la remuneración y el rendimiento;
- c) información sobre los criterios utilizados para la medición del rendimiento y el ajuste del riesgo;
- d) información sobre los criterios de rendimiento en los que se basa el derecho a acciones, opciones o componentes variables de la remuneración;
- e) los principales parámetros y razones para cualquier régimen de bonificaciones anuales y cualquier otro beneficio no monetario

9. Fecha de entrada en vigor

Esta política es efectiva a partir del 1 de enero de 2023. Esta Política de Remuneraciones se aplica a todas las remuneraciones pagadas en relación con el año de desempeño 2023.

