

**POLITICA DE REMUNERACION DE
SOLVENTIS SGIIC, S.A.**



Referencia	Versión 1
Autor	Unidad Cumplimiento Normativo
Fecha de creación	Octubre 2018
Fecha aprobación	31 de enero de 2019
Órgano de aprobación	Consejo de Administración

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Nombre	Cambios Realizados	Versión
Octubre 2018	Cumplimiento Normativo	Primera redacción	1.0

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO	4
3. NORMATIVA APLICABLE	5
4. PROPORCIONALIDAD.....	5
5. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS QUE INSPIRAN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
6. SISTEMA DE REMUNERACIÓN	8
7. GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES	13
8. SEGUIMIENTO Y CONTROL	14
9. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA	14

1. INTRODUCCIÓN

La política de remuneraciones que se recoge en este documento tiene la finalidad de dotar a Solventis SGIC (en adelante también referida como la Sociedad) con procedimientos de retribución sólidos que sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de su actividad.

Por las características del negocio desarrollado por Solventis SGIC, la consecución de sus objetivos está fuertemente vinculada al nivel de desempeño de las tareas que desarrollan su equipo directivo y los profesionales que conforman su plantilla. Su motivación y la retención de talento en la Sociedad en un contexto general de control del riesgo y gestión de los conflictos de interés constituyen el objetivo principal de la presente política.

En consecuencia, se describen en este documento los principales objetivos y características a las que se ajustarán las prácticas de remuneración de la Sociedad, con especial referencia al ámbito subjetivo de aplicación *-personal identificado-*, los procedimientos para su determinación y la periodicidad y responsabilidad de su revisión.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO

La presente Política resulta de aplicación a las siguientes categorías de empleados (*personal identificado*):

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de administración de la Sociedad: Administradores y Presidente y Consejero Delegado.
- Altos directivos: Director General y responsables de las áreas de gestión de inversiones, administración, comercialización y recursos humanos.
- Personal que ejerce funciones de control.
- Otros empleados, cualquiera que sea el importe total de su remuneración, cuyas actividades profesionales -ya sean individuales o como miembros de una unidad de negocio o parte de un departamento-, puedan ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad o en una Institución gestionada, dado el puesto de trabajo o las responsabilidades particulares que ejerzan.
- Otras personas que realicen tareas diferentes a las citadas anteriormente cuyo nivel de remuneración total los incluya en el mismo grupo que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos.

La determinación del colectivo de *personal identificado* será llevada a cabo por el Consejo de Administración.

Los dividendos que, en su caso, pudieran percibir los socios de la Sociedad no entran dentro del ámbito de aplicación de la presente política, salvo si de su pago se derivara una elusión de las correspondientes normas de remuneración contenidas en la Ley de Inversión Colectiva y disposiciones de desarrollo y/o en las Directrices de ESMA.

3. NORMATIVA APLICABLE

La normativa de referencia a la hora de definir esta política es la siguiente:

- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (actualizada por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre).
- 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 (actualizado por el Real Decreto 83/2015, de 13 de febrero).
- Reglamento Delegado (UE) N° 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.
- 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).

4. PROPORCIONALIDAD

De acuerdo con el principio de proporcionalidad, las entidades deben aplicar sus políticas en concordancia con el tamaño, naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades al objeto de alinear prácticas organizativas (y por ende las retributivas) con su estrategia y perfil de riesgo.

De esta manera, se pretende posibilitar la efectiva aplicación de los requerimientos y principios establecidos por la normativa y que la Sociedad, en función del perfil de riesgo de sus actividades y las características de su organización interna, pueda establecer excepciones en su política retributiva en consideración a determinados parámetros tales como el volumen del componente variable de la remuneración percibida por los empleados, su proporción respecto al componente fijo o la magnitud del riesgo que puede asumir un gestor o un equipo de gestores en nombre de la Sociedad.

A lo largo de la presente política, se establecen algunas excepciones y ajustes a la regla general que se basan en la aplicación de este principio.

Y en lo referente al comité de remuneraciones y de acuerdo con lo establecido en el art. 188 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, en el art. 46 bis.2. f) de la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva y las Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (directrices 54 a 59), la Sociedad ha considerado que no resulta necesario contar con tal comité de remuneraciones.

Es, por tanto, el Consejo de Administración el encargado de (i) elaborar y aprobar las políticas de retribución, (ii) evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos, y el Presidente y Consejero Delegado el encargado de determinar la retribución del personal de la Sociedad.

5. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS QUE INSPIRAN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El principal objetivo de la política de remuneraciones que se desarrolla a continuación es el de adecuar la exposición al riesgo de las Instituciones gestionadas (IIC y otros fondos de inversión alternativa) y de la propia Sociedad, al correcto control y retribución del desempeño de las tareas desarrolladas por sus empleados.

En consecuencia, ha sido diseñada de forma que cumpla con la normativa y regulación aplicables y se ajuste a los siguientes principios:

Gestión prudente y eficaz del riesgo

- La política debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, y los intereses de la Sociedad y de las Instituciones que gestiona.
- La política debe permitir una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin que existan incentivos que impliquen una asunción de riesgos excesiva respecto de la política de inversiones de las Instituciones gestionadas o del nivel tolerado por la Sociedad.
- Las retribuciones variables deben ser coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital -en base individual y consolidada- en la Sociedad y una situación financiera adecuada en todas las Instituciones gestionadas. En la medición de los resultados para calcular el componente variable de la remuneración se incluirá un mecanismo de ajuste para integrar todos los riesgos corrientes y futuros.

Equidad y adecuada proporción entre los componentes fijos y variables

- Los componentes fijos y variables de la remuneración estarán debidamente equilibrados.
- El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total para retribuir los servicios prestados según el nivel de formación, responsabilidad, antigüedad, conocimientos especializados, cualificaciones exigidas y experiencia laboral. Además, estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que sea competitiva con la de puestos similares en instituciones comparables, y equitativa, premiando el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados.
- La fijación de la retribución variable anual podrá atender tanto a criterios cuantitativos (financieros o no) como cualitativos.

Responsabilidad y primacía del interés del cliente

- La política debe ser compatible con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad, profesionalidad y en el mayor interés de los clientes y evitar conflictos de interés e incumplimientos de normas de conducta.
- Los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con su responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.
- La gestión de las retribuciones tenderá a la individualización asegurando la inexistencia de relación directa entre la remuneración del personal que ejerza una actividad y la remuneración e ingresos generados por otras personas que desempeñen otra actividad, en los casos en que puedan surgir conflictos de interés entre las actividades de ambos grupos.

Alineación con los intereses a largo plazo

- Cuando la remuneración tenga un componente variable vinculado a 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 de las Instituciones afectadas con los resultados globales de la Sociedad.
- La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las Instituciones gestionadas a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo y que la liquidación efectiva de la remuneración basada en resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de las instituciones gestionadas y sus riesgos de inversión actuales y futuros.
- La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Sociedad en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la Institución.

Flexibilidad y transparencia

- La política de remuneración será explícita, clara, precisa, y transparente -conocida por todo el personal de la Sociedad-, a fin de que puedan conformarse al inicio de cada ejercicio una estimación del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el periodo, así como de qué condiciones deben cumplirse para su consecución.
- No obstante, la política incorporará mecanismos que permitan el tratamiento flexible de situaciones excepcionales respecto de la remuneración variable, lo que implica que ésta podrá reducirse -o incluso llegar a cero- en caso de resultados financieros mediocres o negativos de la Sociedad o de la Institución. Estas situaciones serán gestionadas por el Consejo de Administración o por su Presidente y Consejero Delegado, si fuera urgente.
- La remuneración variable asegurada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, por lo que solo podrá garantizarse en casos especiales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.

6. SISTEMA DE REMUNERACIÓN

6.1 Concepto de remuneración

La remuneración del *personal identificado* incluirá uno o más de los componentes siguientes: (i) todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la Sociedad, (ii) cualquier importe pagado por las Instituciones gestionadas, incluidas las comisiones de gestión sobre resultados pagadas directa o indirectamente a favor del *personal identificado*, o (iii) cualquier transferencia de participaciones o acciones de las Instituciones gestionadas, como contraprestación por los servicios profesionales que preste el *personal identificado* de la Sociedad.

Las remuneraciones pueden componerse de remuneración fija (pagos o complementos salariales que no consideran ningún criterio sobre los resultados) o remuneración variable (pagos o complementos salariales adicionales que dependen de los resultados o de otros criterios contractuales).

Ambos componentes de la remuneración (fijo y variable) podrán incluir pagos o complementos salariales monetarios (como efectivo, acciones, opciones, cancelación de préstamos, aportaciones al plan de pensiones) o complementos salariales no monetarios (como descuentos, prestaciones sociales complementarias, compensaciones para gastos de automóvil, teléfono móvil,...).

6.2 Líneas básicas del sistema

El sistema de remuneración recoge los criterios esenciales que definen la forma en la que la Sociedad compensará a sus empleados y directivos por su aportación personal a la consecución de los objetivos globales, y es el reflejo de los principios generales establecidos en este documento.

6.2.1 Consejo de administración

No se ha establecido ningún tipo de remuneración para los miembros del Consejo de Administración, excepto que asuman funciones ejecutivas. En este caso, corresponderá a la Junta General de Accionistas (de acuerdo con lo señalado en el punto 6 siguiente) adoptar las decisiones relativas a su remuneración máxima, siguiendo siempre los criterios y principios expuestos en la presente política.

En todo caso, la remuneración variable del Presidente y Consejero Delegado y del Director General vendrá determinada por el cumplimiento de los objetivos de la Sociedad fijados al inicio del año, por los resultados del Grupo al que pertenece la Sociedad y por las restantes pautas que establezca la Junta General de Accionistas para los directivos. Asimismo, en su caso, su retribución variable estará sometida a las reglas sobre evaluación y cuantificación, diferimiento, pago en participaciones o acciones, periodos de retención, ajustes o cláusulas *malus* y recuperación (*clawback*) definidas en la presente política remuneratoria.

6.2.2 Empleados

Los empleados tendrán asignado un salario fijo competitivo en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad similares a los que ocupan. Dicho salario se fija de común acuerdo entre el empleado y la Sociedad en el momento de su contratación y será revisable anualmente.

La remuneración global del conjunto de la plantilla será aprobada anualmente por el Consejo de Administración de la Sociedad en la formulación de las Cuentas Anuales de la Sociedad.

6.2.2.1 Sistema de Retribución Variable (SRV)

Adicionalmente, todo empleado podrá tener acceso a una retribución variable anual de carácter no consolidable cuya finalidad es múltiple: (i) mantener un determinado nivel de compromiso personal con los objetivos generales de la Sociedad, así como con los específicos del puesto, (ii) ofrecer claridad en las responsabilidades y objetivos a conseguir por el titular de cada función, así como en las prioridades de dichos objetivos, (iii) conseguir los mejores resultados en el desempeño de las funciones encomendadas al *personal identificado*, (iv) actuar como instrumento de comunicación y motivación, (v) proporcionar a la dirección una herramienta eficaz de planificación y control y (vi) promover una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La participación de cada empleado en el SRV supondrá la aceptación de las condiciones de ajuste de la retribución al riesgo que en cada momento pudiera establecer la Sociedad.

La cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos que le hayan sido confiados. Como regla general, la retribución variable no podrá superar el 100% de la retribución fija. Cualquier excepción a esta regla deberá ser analizada y aprobada por el Consejo de Administración.

Diferimiento del pago

Cuando la remuneración variable supere el 60 por ciento de la fija y exceda de 100 mil euros, al menos el 40 por ciento del componente variable se aplazará, de forma proporcional, durante un período oportuno que será función del ciclo de vida y de la política de reembolso de las Institución gestionada y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de ésta. El período de aplazamiento será como mínimo de tres años, salvo que el ciclo de vida de las Institución en cuestión sea más corto.

Sin perjuicio de los límites fijados en el párrafo anterior, al objeto de posibilitar la efectiva aplicación de los requerimientos y principios establecidos por la Sociedad, el Consejo de Administración podrá establecer excepciones para el pago aplazado de la remuneración variable en consideración, por ejemplo, la magnitud del riesgo que puede asumir un gestor o un equipo de gestores en nombre de la Sociedad.

Pago en participaciones

La parte aplazada podrá satisfacerse en efectivo o bien, en el porcentaje que se determine, con participaciones de la Institución gestionada o con la entrega de otros instrumentos equivalentes distintos del efectivo -intereses de propiedad o instrumentos vinculados a acciones. En este caso, antes de pagar la parte aplazada deben evaluarse los resultados obtenidos y, en su caso, realizar un ajuste por el riesgo para adaptar la remuneración variable a los riesgos y errores en las evaluaciones de resultados que hubieran aparecido desde que se concedió a los empleados el derecho a percibir el componente variable de su remuneración. Los instrumentos entregados estarán sujetos a un periodo de retención de 3 años durante el cual no se podrán reembolsar.

Ajustes a posteriori de la remuneración variable

La Sociedad puede fijar criterios específicos en los que se aplicarían penalizaciones (tanto en la parte de la remuneración aplazada recibida en efectivo como sobre la percibida en instrumentos).

Dichos criterios incluirán, por ejemplo:

- la prueba de un comportamiento indebido o un error grave por parte del empleado.
- la utilización de indicadores específicos para valorar si la Institución, la Sociedad y/o la unidad de negocio sufren posteriormente un descenso significativo en sus resultados financieros o una deficiencia importante en la gestión del riesgo.
- cambios significativos en la situación financiera global de la Sociedad.

Asimismo, con independencia de lo previsto en el apartado anterior y de los posibles ajustes por riesgo que pudieran hacerse, la Sociedad establece la posibilidad de efectuar reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas a través de cláusulas de reducción de la remuneración ("malus") o de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("clawback") que podrán afectar a hasta el 100% de la remuneración variable total. En ellas, se recogen situaciones en las que el empleado sujeto haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado pérdidas para la Sociedad y en las que incumpla determinadas exigencias o normativa.

En ninguna circunstancia, el ajuste explícito por el riesgo a posteriori (tanto para el efectivo como para los instrumentos) debe suponer un aumento de la parte aplazada.

a) Cláusula *malus*

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá ser objeto de reducción si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- (i) Una reformulación de las cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo, de la que resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o que no hubiera procedido el pago de retribución alguna.
- (ii) Si en relación con el empleado se produce:
 - La prueba de un comportamiento indebido o un error grave por parte del empleado.
 - Una actuación fraudulenta.
 - Despido disciplinario de acuerdo con la normativa laboral aplicable.

- Daño grave a la Sociedad, interviniendo culpa o negligencia del empleado.
- Sanción por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas contenidas en las políticas, manuales de cumplimiento normativo y riesgos o reglamento de conducta de la Sociedad.
- Si como consecuencia de una gestión imputable al empleado se produce (i) incumplimiento grave de los ratios exigidos por la normativa vigente por un periodo superior a 6 meses o (ii) cambios negativos relevantes en el perfil de riesgo de la Sociedad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados.
- Baja voluntaria de la Sociedad del trabajador.

b) Cláusula de recuperación de retribuciones satisfechas (clawback)

La retribución variable ya satisfecha será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Sociedad cuando durante los 3 años inmediatamente posteriores a su abono (i) se ponga de manifiesto que su cálculo se ha producido total o parcialmente en base a información gravemente falsa o inexacta o (ii) afloren riesgos asumidos durante el periodo anterior - u otras circunstancias no previstas - que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios a que se refieran las retribuciones satisfechas.

Asimismo, cuando se den las circunstancias previstas en los puntos (i) y (ii) de la cláusula anterior el empleado deberá devolver a la Sociedad parte o la totalidad de la retribución variable percibida.

Anualmente, el Consejo de Administración analizará la existencia de circunstancias que puedan resultar en la aplicación la presente clausula y si el resultado fuera positivo lo notificará a los empleados afectados concediéndoles un plazo para que puedan exponer al Consejo cuantas observaciones consideren relevantes para valorar si dichos supuestos son imputables directamente a su gestión.

Una vez se concluya que concurre alguno de los supuestos que determinan la devolución de la retribución variable percibida, el Consejo acordará la cuantía que debe ser objeto de devolución¹.

El importe demandado podrá ser compensado, en primer lugar, con cualquier retribución dineraria de carácter variable devengada y si ésta resultara insuficiente con cualquier otra remuneración no variable pendiente de abono al empleado. El importe neto resultante a devolver se comunicará por escrito al empleado quien estará obligado a abonar su importe a la Sociedad en el plazo de un mes mediante transferencia bancaria o ingreso en la cuenta indicada por aquella.

6.2.2.2 Fijación de objetivos

Al comienzo de cada ejercicio, se fijará el SRV que se aplicará en el ejercicio que comienza y los objetivos a conseguir por la Sociedad, de los que se derivarán los de los departamentos y los que se esperan de cada uno de los empleados. Los objetivos deberán ser pocos, genéricos, tendentes a cohesionar esfuerzos y alcanzables mediante un esfuerzo proporcionado.

¹ Calculada como la diferencia entre el importe de la retribución variable percibida por el empleado afectado en el ejercicio en el que se haya producido el supuesto desencadenante de la devolución y el importe resultante del nuevo cálculo como consecuencia del mismo.

El SRV tendrá en consideración el desempeño profesional de sus beneficiarios -en consonancia con el riesgo asumido y los niveles de calidad asociados al cumplimiento de los objetivos- y debe (i) ser de sencilla comprensión, (ii) quedar claramente definido, (iii) velar por la equidad interna y alinearse con las mejores prácticas de mercado.

Los objetivos podrán ser cuantitativos y/o cualitativos, cuando que sea posible, y adecuados al puesto de trabajo. Tanto unos como otros deberán estar claramente expresados, para asegurar su comprensión y posibilitar su seguimiento. El peso de cada objetivo en la fijación de la compensación variable se establecerá en función de la responsabilidad y función de cada empleado.

Los objetivos cuantitativos deberán ser medibles y cuantificables y afectar a los resultados del negocio (por ejemplo, EBITDA, incremento de ingresos, ajustes de gastos, aumento del número de Instituciones gestionadas o de patrimonio,...).

Los objetivos cualitativos se definirán atendiendo a las características laborales de cada empleado (categoría profesional, nivel de responsabilidad, funciones...) así como a su actitud y capacidad personal (cualificación, creatividad, dedicación, nivel de compromiso, iniciativa, profesionalidad, fidelidad, honestidad, trabajo en equipo, resolución de problemas, cumplimiento de procedimientos y políticas de la Sociedad,...) con la finalidad de incentivar el desarrollo del empleado a largo plazo.

Tanto unos como otros pueden ser según su ámbito:

- De empresa: Impulsan el logro de sus resultados globales y refuerzan el espíritu de equipo.
- De departamento: afectan al conjunto de la unidad de negocio a la que pertenece cada uno de los empleados. Refuerzan la visión global de área funcional, permitiendo abordar objetivos y estrategias compartidas.
- Individuales: se refieren a las tareas específicas del cada empleado.

El derecho a recibir la remuneración variable se obtiene al final del periodo de devengo cuya duración debe ser como mínimo de un año, aunque podrá ser superior.

Objetivos según grupos de empleados

- Personal que participa en las funciones de control interno, *middle office* y administración

El personal que ejerza funciones de control será independiente de las unidades de negocio que supervise y será remunerado de acuerdo con la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de los departamentos que controle.

Asimismo, la remuneración de las funciones de administración y contabilidad se fijará exclusivamente de acuerdo con la consecución de objetivos relacionados con sus funciones.

- Personal comercial dedicado a ventas

La Sociedad no desarrolla funciones comerciales. La distribución de las Instituciones gestionadas se ha contratado con otras entidades.

- Personal dedicado a la gestión de activos

Al personal dedicado a la gestión de activos se le fijarán objetivos tanto cuantitativos - vinculados por ejemplo a la superación de los *benchmarks*, a la consecución de los objetivos de rentabilidad en las Instituciones gestionadas, o a la mejoría de los ratios rentabilidad riesgo-, como cualitativos referidos, entre otros, a la ausencia de incumplimientos legales y de los límites fijados en el folleto explicativo de las Instituciones gestionadas, la propuesta y diseño de nuevos productos, la coordinación entre originador de operaciones y comité de inversiones, búsqueda de comercializadores,...

Asimismo, podrán establecerse objetivos vinculados a los beneficios de la Sociedad o a cualquier otro parámetro de carácter global en el ámbito de la Sociedad.

Con carácter general para todo el colectivo de empleados, la Sociedad podrá establecer ciertos objetivos cuya consecución resulta indispensable para que se aplique el SRV. Asimismo, podrá corregir, al alza o a la baja, la valoración del desempeño de un empleado en consideración a factores subjetivos que aun no habiendo sido recogidos entre los objetivos fijados, resulten relevantes a la hora de apreciar el grado de excelencia alcanzado en la ejecución de sus tareas.

Asimismo, el Consejo de Administración podrá excepcionalmente decidir como medida de fidelización a empleados clave, establecer una remuneración variable vinculada a la consecución de determinados objetivos tales como beneficios, activos bajo gestión, etc...a plazos de más de dos años.

7. GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES

La Junta General de Accionistas aprobará la retribución máxima del Presidente y Consejero Delegado y de los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas.

El Presidente y Consejero Delegado es el encargado de establecer los principios generales de la política de remuneración, de revisarlos periódicamente y de vigilar su aplicación. Asimismo, es el responsable de proponer al Consejo de Administración la política de remuneración que será de aplicación en el ejercicio y las cantidades agregadas de retribución, tanto fija como variable, a la vista de la evolución de las cuenta de resultados y cifras de negocio de la Sociedad.

El Consejo de Administración es el encargado de aprobar la política de remuneración y las cantidades agregadas de la retribución propuestas por el Presidente y Consejero Delegado.

No obstante lo anterior, las funciones de gestión del riesgo, cumplimiento normativo, recursos humanos y planificación estratégica, deben tener una participación adecuada en el diseño, la supervisión continua y la revisión de la política remunerativa de la Entidad.

- La función de gestión del riesgo valora el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la Sociedad y, en su caso, valida y evalúa los datos de ajuste por el riesgo.
- La función de auditoría interna lleva a cabo periódicamente una revisión independiente del diseño, la aplicación y los efectos de las políticas remunerativas de la Sociedad.

- La función de cumplimiento normativo analiza el modo en que la estructura de remuneraciones afecta al cumplimiento de la legislación, reglamentos y políticas internas de la Sociedad.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL

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

Dichas revisiones deben valorar si el sistema general de remuneraciones:

- funciona como está previsto (en particular, que todos los programas y planes acordados están cubiertos; que los pagos de remuneración son adecuados; y que el perfil de riesgo, los objetivos a largo plazo y los objetivos de la Sociedad están reflejados de forma adecuada);
- es conforme con los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

Cuando las revisiones periódicas revelen que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba establecido, el Consejo de Administración tomará las medidas para garantizar que se aplica el oportuno plan para subsanarlo.

La revisión periódica de la aplicación de las políticas y prácticas remunerativas podrá encargarse, parcial o totalmente, a un servicio externo cuando sea apropiado, con arreglo al criterio de proporcionalidad. De acuerdo con la proporcionalidad, la Sociedad podrá decidir externalizar toda la revisión. En cualquier caso, el Presidente y Consejero Delegado seguirá siendo responsable de revisar las políticas y prácticas remunerativas y de garantizar que se atiende a los resultados de la revisión.

Deberá darse cuenta al Consejo de Administración de los resultados de la evaluación anual realizada.

9. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA

Difusión interna de información

La presente política remunerativa es accesible para todo el personal de la Sociedad.

El *personal identificado* será informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración. El proceso de evaluación debe estar oportunamente documentado y ser accesible para cada uno de los miembros del *personal identificado*.

Difusión externa de información

Los folletos de las Instituciones gestionadas contienen información detallada y actualizada de la política remunerativa de Solventis SGIC, que incluirá, al menos, una descripción de la forma en que se calculan la remuneración y los beneficios y la identidad de las personas responsables de hacerlo.

Esta información detallada podrá ser sustituida por un resumen de la política remunerativa en el que se indique la página web en el que se puede consultar dicha información y en el que se señale que se puede obtener gratuitamente un ejemplar en papel de dicha información previa solicitud.

Por otro lado, los informes anuales de las Instituciones gestionadas (concretamente los informes públicos periódicos correspondientes al segundo semestre) deberán contener:

Datos cuantitativos:

- Remuneración total abonada por Solventis SGIC a su personal desglosada en:
 - Remuneración Fija.
 - Remuneración Variable.
- Número de beneficiarios (se especificará el número total de empleados y, dentro de éstos, el número de beneficiarios de remuneración variable).
- Remuneración ligada a la comisión de gestión variable de la Institución, indicando que no existe para aquellas que no apliquen este tipo de remuneración.
- Remuneración desglosada en:
 - altos cargos: indicando el número de personas incluidas en esta categoría y desglosando en remuneración fija y variable.
 - empleados cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la Institución, indicando el número de personas incluidas en esta categoría y desglosando en remuneración fija y variable.

Datos cualitativos:

- Descripción de la política de remuneración de la Sociedad, que deberá incluir el detalle del método de cálculo para los distintos grupos de empleados, y para los distintos tipos de remuneración, teniendo en cuenta tanto criterios financieros como no financieros.

Adicionalmente para los fondos armonizados se deberá incluir una descripción de las modificaciones que se hayan realizado en la política de remuneración, así como el resultado de las revisiones a dicha política que se realicen por la Sociedad de forma periódica.

En el caso de fondos con alta vinculación a un gestor, toda la información anterior se debe dar a nivel desglosada a nivel individual de estos fondos.
