

## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

---

**CRESCENTA INVESTMENTS, SGIIC, S.A.**

## 1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento con lo establecido en la normativa aplicable a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva, en particular, en el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva (la “LIIC”), Crescenta Investments, S.G.I.I.C., S.A. (en adelante, “CRESCENTA”, la “SGIIC” o la “Gestora”) ha elaborado la presente política de remuneraciones (la “Política”) en la que se incluye información sobre los criterios más significativos y relevantes en materia de remuneración del personal, los cuales, dadas las características de CRESCENTA, se consideran proporcionados y adecuados a su tamaño y a los servicios y actividades que realiza.

Asimismo, dichas políticas y procedimientos deben garantizar la transparencia en materia retributiva dentro de la SGIIC.

Para dar cumplimiento al principio de transparencia, en el informe anual que deba elaborar la SGIIC, deberá quedar reflejada cuál es la cuantía total de la remuneración abonada:

- i) en términos generales, al personal, desglosándose en remuneración fija, remuneración variable y remuneración vinculada al *carried interest* percibido por la Gestora respecto de los vehículos gestionados (los “Vehículos”); y,
- ii) en particular, a los altos cargos y a los empleados cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los Vehículos, señalándose el importe de la remuneración y los conceptos de la remuneración.

Asimismo, dicha transparencia conlleva la necesidad de establecer los principios sobre los que se sustenta la decisión en materia de remuneraciones, así como el mecanismo que permita a los empleados conocer los parámetros que definirán su remuneración variable.

Por tanto, con objeto de evitar que una estructura remunerativa mal concebida afecte negativamente a la gestión y asunción de riesgos, esta Política busca establecer unas prácticas remunerativas acordes a una gestión racional y eficaz del riesgo, que no induzcan a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo de cada uno de los Vehículos que gestiona. Entre los riesgos a considerar por esta política, no sólo se incluirán los riesgos financieros sino también riesgos no financieros y, particularmente, el riesgo de sostenibilidad.

En la preparación de esta Política se han tenido asimismo en cuenta, entre otra regulación, las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016), las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA (ESMA/2013/232, de 3 de julio de 2013), las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración de MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013) y el documento de Preguntas y respuestas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) sobre la aplicación de la Directiva MiFID II.

## 2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

La Política tiene como objetivos:

- i) Ser acorde con una gestión racional y eficaz del riesgo y no ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y la normativa aplicable a los Vehículos gestionados.
- ii) Ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Gestora, de los Vehículos y de sus partícipes o accionistas, e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.
- iii) Garantizar que la situación financiera no se vea perjudicada por la concesión y pago de la remuneración variable, manteniendo un equilibrio prudente entre ambos extremos.
- iv) Tener como objetivo la proporcionalidad, es decir, deberá tener en cuenta en su aplicación el tamaño, volumen de negocio, naturaleza y complejidad de las actividades de la entidad en cuestión.

- v) Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del personal de la Gestora, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
- vi) Asegurar una adecuada proporción entre los componentes fijos y variables de la remuneración del personal de la SGIIC y que los criterios de determinación de los componentes fijos y variables estén claramente establecidos. La proporción entre ambos componentes se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por el empleado en cuestión y, en función de su impacto en el perfil de riesgo de la Gestora.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

#### **3.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO**

##### **A) Personal identificado**

La presente Política afecta a todos los empleados de CRESCENTA que lleven a cabo las actividades reservadas a una SGIIC o presten servicios de inversión, sin perjuicio de la existencia de obligaciones adicionales para las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de los Vehículos (en adelante, el **Personal Identificado**).

Dentro del Personal Identificado, salvo que se demuestre que no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Gestora o en los Vehículos, se consideran incluidas las siguientes categorías de empleados:

- i) Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano del Consejo de Administración.
- ii) Miembros de la Alta dirección.
- iii) Personal responsable de las funciones de control.
- iv) Personal responsable a cargo de la gestión de los Vehículos, la prestación de servicios de inversión, la administración de dichos Vehículos o su comercialización y los recursos humanos.
- v) Otros responsables de asumir riesgos, ya sea de forma individual o colectiva, y que pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de CRESCENTA, de los Vehículos, incluidos los responsables de celebrar contratos y tomar decisiones que pueden afectar de forma significativa a las posiciones de riesgo de CRESCENTA, de los Vehículos.
- vi) Empleados con remuneración igual o superior a la banda de remuneración que los altos directivos y los empleados que asumen riesgos.

La lista anterior no es limitativa, ya que, en cualquier caso, se considerará Personal Identificado a cualquier empleado que pueda afectar de forma directa al riesgo de la Gestora o de los Vehículos.

La lista detallada que contiene las personas concretas consideradas como Personal Identificado de la Gestora se encuentran en el **Anexo I** de la presente Política.

##### **B) Personal de ventas y agentes**

La Política es de aplicación, también, al régimen de remuneración del personal cuyas actividades estén dedicadas a la comercialización de los Vehículos, incluidos los agentes.

Dado el modelo de negocio de la Gestora, basado en canales de contratación digitales y mediante servicios de inversión automatizados, los agentes, en su caso, serán meros agentes presentadores, cuya labor se limitará a la captación de clientes. En este sentido, dichos agentes limitarán su actividad a presentar la Gestora sin transmitir información de sus productos y sin tener poderes para actuar en representación de CRESCENTA frente a sus clientes. El personal cuyas actividades estén dedicadas a la comercialización de los Vehículos, incluidos los agentes, estará sometido a las reglas de remuneración de lo dispuesto en el apartado 8 de la Política.

### 3.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO

La presente Política resultará de aplicación a toda remuneración percibida por el personal de la Gestora, entendiéndose por esta:

- i) Todas las formas de pago o beneficios pagados por la SGIC,
- ii) Cualquier cantidad pagada por los Vehículos en concepto de *carried interest*, es decir, aquellos importes que excedan de la cantidad de devolución de la inversión realizada por el personal,
- iii) Cualquier transferencia de participaciones o acciones de cada uno de los Vehículos, como contraprestación por los servicios profesionales que presta el Personal Identificado de la SGIC.

Esta remuneración incluye tanto los componentes fijos (pagos o beneficios sin considerar criterios de resultados) como los variables (pagos y beneficios adicionales que dependan de resultados o en algunos casos de criterios contractuales). Estos dos componentes incluyen, a su vez, tanto pagos o beneficios monetarios, como no monetarios.

Sin embargo, los siguientes pagos o beneficios no se considerarán remuneración:

- i) Aquellos pagos directos realizados por los Vehículos al Personal Identificado que consistan en una devolución a pro-rata de una inversión realizada por dicho personal en dichos Vehículos (incluyendo, expresamente, devolución de aportaciones, distribuciones de resultados o reservas, reembolso de participaciones, reducción del valor de las participaciones o distribución de la cuota liquidativa. A efectos aclaratorios, aquellos importes de las distribuciones que sean objeto de retenciones o ingresos a cuenta fiscales se considerarán, en todo caso como si hubieran sido efectivamente distribuidos a los partícipes); y
- ii) Los pagos de dividendos a socios de la Gestora ya sean percibidos de manera directa o indirecta.

## 4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Esta Política se rige por los siguientes principios generales de remuneración:

- i) La función / puesto de trabajo e incorpora medidas destinadas a evitar los conflictos de intereses que puedan surgir en cada uno de ellos.
- ii) El mérito, conocimientos técnicos, habilidades profesionales y el desempeño.
- iii) La igualdad, sin atender a criterios de sexo, raza e ideología.
- iv) La neutralidad en cuanto al género y la no discriminación. En particular, el personal, con independencia de su género, debe ser remunerado por trabajo de igual valor, y debe poder acceder a las mismas oportunidades en cuanto a los aumentos salariales y la progresión de la carrera profesional.
- v) La transparencia, debiendo ser conocida por todos sus destinatarios.
- vi) Los componentes cuantitativos y cualitativos.
- vii) El principio de proporcionalidad a la hora de aplicar la Política, teniendo en consideración la organización interna de la SGIC, así como la naturaleza, el volumen y la complejidad de los riesgos inherentes a su actividad.
- viii) La flexibilidad en la estructura y adaptabilidad a los distintos colectivos y circunstancias.
- ix) La competitividad con respecto al mercado.

Esta Política se rige por los siguientes principios generales de remuneración:

- i) La Política busca la participación equitativa en el crecimiento y beneficios de la SGIC a largo plazo desde todos los puntos de vista: entre personas del mismo departamento, entre diferentes departamentos y entre accionistas y el resto de

personal de plantilla.

- ii) La Política basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales unas condiciones competitivas de compensación total en relación con las condiciones imperantes en el sector.
- iii) La estructura retributiva se hará por puesto de trabajo, por nivel de puesto y por responsabilidad. Cada puesto de trabajo tendrá definida su retribución en función de criterios cualitativos y cuantitativos.
- iv) En la remuneración total, los componentes fijos y los variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de complementos variables de la remuneración puede ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.
- v) La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de CRESCENTA en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la SGIIC, de la unidad de negocio y del empleado de que se trate.
- vi) Los criterios de remuneración variable incluirán tanto criterios cuantitativos como criterios cualitativos, que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo de los clientes y la calidad de los servicios prestados a los mismos.
- vii) La Política será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, la normativa aplicable y la documentación legal de los vehículos que gestionen o las carteras gestionadas bajo la actividad de gestión discrecional de cartera.
- viii) La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de CRESCENTA y de sus clientes y vehículos gestionados, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- ix) El Consejo de Administración de la Gestora es el órgano competente para la elaboración de esta Política, correspondiendo al Consejo de Administración la supervisión del diseño y funcionamiento del sistema de retribución.
- x) Dentro de las prácticas remunerativas no se contemplan ni una política de pensiones ni pagos por rescisión anticipada de un contrato.
- xi) La remuneración no podrá ligarse directamente a la comercialización de instrumentos financieros concretos.
- xii) Al menos una vez al año se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política.

#### 4.1 PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

De acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable, la Política y las prácticas de remuneraciones del personal de CRESCENTA y, en particular, del Personal Identificado, deberán ser acordes con una gestión racional y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial de la SGIIC de forma que el principio de proporcionalidad deberá aplicarse conforme a la organización interna de CRESCENTA, y de forma proporcional a su tamaño, naturaleza y a la complejidad de sus actividades.

CRESCENTA ha realizado un análisis sobre la base de los factores que se exponen a continuación, a los efectos de justificar la aplicación proporcional de algunos de los requisitos aplicables:

- i) **Tamaño:** el criterio del tamaño puede estar relacionado con el valor del capital de la SGIIC y el valor de los activos gestionados (incluido cualquier activo obtenido mediante el uso del apalancamiento) de los Vehículos que gestiona, y que incluirá tanto la consideración de los riesgos financieros como no financieros; las obligaciones o la exposición al riesgo de la SGIIC o de los Vehículos que gestiona; así como el

número de empleados, sucursales o filiales de la SGIIC.

En ese sentido, ni la normativa europea ni española han fijado criterios específicos para la aplicación del principio de proporcionalidad con base en el tamaño, por tanto, las cifras fijadas en las Directrices de ESMA para los criterios de constitución de un comité de remuneraciones pueden servir de referencia a la hora de determinar si la SGIIC podría no aplicar ciertos principios en base a la proporcionalidad.

Por tanto, se puede considerar el siguiente criterio a los efectos de determinar la proporcionalidad según tamaño: gestoras cuyos vehículos gestionados no superen los 1.250 millones de euros y no tengan más de 50 empleados. Este es el caso de CRESCENTA, que a estos efectos se considera de tamaño reducido en tanto que: (i) el valor de los activos gestionados no supera el umbral de 1.250 millones de euros; (ii) ninguno de los Vehículos que gestiona está admitido a negociación en un mercado, (iii) el número de empleados es inferior a 50; y (iii) el hecho de que CRESCENTA no cuenta con sucursales ni filiales.

- ii) **Organización interna:** la Gestora no tiene una organización legal compleja, no cotiza en mercados regulados, ni tiene una estructura interna de gobierno que presente especial complejidad. En este sentido, la SGIIC es una sociedad anónima sin filiales ni sucursales, y no cotiza.

Los Vehículos que gestiona son, en su mayoría, fondos sin personalidad jurídica que tampoco cotizan y que se encuentran gestionados por la propia SGIIC.

Asimismo, debe destacarse que CRESCENTA cuenta con un accionista único, y cuenta con un Consejo de Administración de tres miembros (un presidente no ejecutivo, y dos consejeros ejecutivos) y que, por tanto, si tenemos en cuenta el criterio de la organización interna, sirviéndose de la proporcionalidad, CRESCENTA podría no aplicar ciertos principios en materia de remuneraciones.

Adicionalmente, CRESCENTA establece la remuneración de los empleados de forma individual para cada uno de ellos, en base a la labor que se le asigna, la responsabilidad que requiere el puesto, su formación y preparación, la experiencia profesional con que cuenta y la proyección que pueda tener dentro de la Gestora.

- iii) **Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades:** la Gestora está autorizada para gestionar las inversiones y los riesgos de ECR y IICIL para comercializar sus participaciones y, en su caso, acciones. Asimismo, la Gestora está autorizada para prestar el servicio de gestión discrecional de carteras, asesoramiento en materia de inversión, y recepción y transmisión de órdenes de clientes.

Adicionalmente, ha de tenerse en cuenta que los Vehículos gestionados por la Gestora están sometidos a regulación, lo que a su vez justifica la aplicación de la proporcionalidad.

En cuanto a la naturaleza nacional o internacional de las actividades desarrolladas, la Gestora únicamente presta sus servicios de inversión en España.

- iv) **Respecto al tipo de clientes a los que se dirige la Gestora:** CRESCENTA tiene en su mayoría clientes minoristas.

En atención a lo anterior, combinando el tamaño, organización interna, naturaleza y complejidad de las actividades y tipos de clientes, se considera que es de aplicación el principio de proporcionalidad por el que la Gestora decide no aplicar los requisitos de remuneración relativos a:

- i) la remuneración variable en instrumentos<sup>1</sup> (sin perjuicio de que voluntariamente la SGIIC, en determinados casos, dependiendo de las circunstancias, pueda recurrir a remunerar una parte de la remuneración variable en instrumentos a determinados

---

<sup>1</sup> Principio regulado en el art. 46 bis.2, m) de la LIIC: “una parte sustancial, que es al menos el 50% de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones de la entidad gestionada en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión representa menos del 50% de la cartera total gestionada, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50%”.

empleados quienes, a su vez, consientan en que así sea);

- ii) la retención<sup>2</sup>;
- iii) el aplazamiento<sup>3</sup>;
- iv) la incorporación a posteriori del riesgo para la remuneración variable, y
- v) la existencia de una Comisión de Gestión del Talento (Comisión de Retribuciones y Nombramientos)<sup>4</sup>.

#### 4.2 PRINCIPIO DE GOBERNANZA Y TRANSPARENCIA

La Gestora incluirá en el informe anual la siguiente información sobre la Política:

- i) la cuantía total de la remuneración abonada por la SGIIC a su personal, desglosada en remuneración fija, remuneración variable, la remuneración vinculada al *carried interest* percibido por la Gestora respecto de los Vehículos, y el número de beneficiarios, y, cuando proceda, las cantidades abonadas como compensación por la gestión, excluidas las participaciones en beneficios obtenidas como consecuencia del capital invertido en los Vehículos, y
- ii) el importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la SGIIC cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los Vehículos.

Dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio, se deberá remitir a la CNMV el citado informe anual.

#### 5. COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN

La remuneración de los empleados de CRESCENTA se basa, con carácter general, en una parte de remuneración fija y una parte de remuneración variable. El Consejo de Administración velará por que los componentes fijos y variables, que forman la remuneración total, estén debidamente equilibrados.

- i) **Retribución fija:** constituye el elemento básico de la política retributiva. Se basa en criterios de competitividad y equidad externa en relación con el mercado retributivo de empresas de un tamaño similar del sector financiero. La remuneración fija es acorde con el puesto que se desempeña y permite atraer, motivar y vincular al profesional para que desarrolle los objetivos que CRESCENTA establece.
- ii) **Retribución variable:** estará basada en la consecución de los objetivos y resultados de CRESCENTA, así como en base a los resultados individuales del personal para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios cuantitativos y cualitativos, tendentes a valorar el desempeño individual del personal, que dependerán del cargo

<sup>2</sup> Principio regulado en el art. 46 bis.2, n) de la LIIC: “Una parte sustancial, que represente al menos el 40% del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de la entidad de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de la entidad de que se trate. El período a que se refiere el párrafo anterior será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida de la entidad en cuestión es más corto; no se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; en el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se aplazará como mínimo el 60%”.

<sup>3</sup> Principio regulado en el art. 46 bis.2, ñ) de la LIIC: “La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la sociedad gestora en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la entidad gestionada y de la persona de que se trate. La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la sociedad gestora o la entidad gestionada obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación”.

<sup>4</sup> Según las directrices de ESMA, aquellas gestoras cuyos activos bajo gestión superen los 1.250 millones de euros y tengan más de 50 empleados, deberán valorar si son o no significativos respecto de su organización interna, naturaleza y complejidad de sus actividades.

y de las funciones asignadas a cada trabajador. Los componentes variables se determinan cada ejercicio en función de los objetivos fijados periódicamente por CRESCENTA y comunicados previamente al empleado.

La remuneración variable se orienta a objetivos de la SGIIC, potenciando el trabajo en equipo desde la Alta Dirección y evitando así conflictos de interés individuales dentro de la SGIIC.

La retribución variable se abonará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Gestora pudiéndose contraer si los resultados financieros son mediocres o negativos.

En concreto, los criterios cuantitativos y cualitativos que se tendrán en cuenta serán los siguientes:

i) **Criterios cuantitativos:**

- a. Consecución de resultados de la SGIIC.
- b. Consecución de objetivos del área o departamento al que pertenece el empleado en cuestión.
- c. Consecución de resultados fijados a nivel individual.

ii) **Criterios cualitativos:**

- a. Trabajo en equipo.
- b. Orientación al logro.
- c. Orientación al cliente.
- d. Compromiso con el proyecto.
- e. Comunicación, impacto e influencia.
- f. Conocimiento funcional y de mercado.
- g. Profesionalidad y rigor.
- h. Cumplimiento de las políticas y procedimientos internos.
- i. Realización de los cursos de formación obligatorios.
- j. Número de quejas y reclamaciones presentadas por los clientes.
- k. Sanciones interpuestas por el regulador.
- l. Grado de satisfacción de los clientes.

iii) Cuantía percibida como compensación por la gestión (**carried interest**) que reciben los titulares de participaciones o acciones de los Vehículos gestionados.

Dentro del paquete retributivo al empleado, cabe la remuneración variable de la cuantía percibida como compensación por la gestión (**carried interest**) que reciben los titulares de participaciones o acciones de los Vehículos gestionados. Dicha cuantía no está garantizada dado que su percepción dependerá de los rendimientos de los Vehículos (pudiendo no percibirse en caso de que los rendimientos no sean suficientes), y su cobro se producirá en el momento en que la misma se devengue y pague por el Vehículo correspondiente a la SGIIC y se detraerá de la que la SGIIC perciba de forma efectiva.

La percepción de comisiones por parte de la Gestora es completamente transparente a los inversores y se establecen mecanismos para evitar que la SGIIC reciba ingresos distintos de los percibidos por la gestión si los inversores no han generado una rentabilidad real en sus carteras.

Debe evitarse que una política de retribución vinculada únicamente al rendimiento de



la Gestora pueda fomentar la toma de decisiones que puedan poner en riesgo la actividad de Gestora.

En este sentido, el Consejo de Administración, tras analizar los posibles riesgos que deben valorarse para establecer sistema de retribución, considera que los siguientes aspectos deben primar en el devengo de bonus vinculados al *carry* generado por los Vehículos:

- i) Cumplimiento de las normas de conducta de la SGIIC.
  - ii) Recepción del informe de auditoría de la SGIIC y de los Vehículos, sin salvedades relevantes.
  - iii) Recepción del informe de cumplimiento normativo, sin salvedades relevantes.
  - iv) La determinación de la retribución en función del rendimiento será aprobada por el Consejo de Administración.
- iv) **Beneficios sociales:** adicionalmente, la SGIIC podrá incluir en su esquema de remuneración, la remuneración por medio de un seguro de vida o de un seguro médico.

## 6. CRITERIOS DE REMUNERACIÓN APLICABLES AL PERSONAL IDENTIFICADO

CRESCENTA deberá tener en cuenta una serie de requisitos a la hora de establecer la remuneración del Personal Identificado, tales como:

- i) La remuneración deberá incluir componentes fijos y variables de manera equilibrada;
- ii) El pago de una parte sustancial, que represente al menos el 50% de la remuneración variable aplazada y no aplazada, deberá realizarse en especie.
- iii) Una parte sustancial, que represente al menos el 40% del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período de tiempo que deberá ser de 3 a 5 años; y
- iv) Existencia de controles a posteriori (cláusulas *malus* y *clawback*).

No obstante, CRESCENTA, tras evaluar pormenorizadamente las funciones y responsabilidades de su Personal Identificado y atendiendo al principio de proporcionalidad antes descrito, ha determinado no aplicar los siguientes criterios:

- i) Existencia de controles a posteriori (cláusulas *malus* y *clawback*).
- ii) Pago de una parte de la remuneración variable a través de instrumentos (sin perjuicio de que voluntariamente la SGIIC, en determinados casos, dependiendo de las circunstancias, pueda recurrir a remunerar una parte de la remuneración variable en instrumentos a determinados empleados quienes, a su vez, consientan en que así sea).
- iii) Diferimiento en el pago de la remuneración variable.

En el **Anexo II** se incluye el esquema remunerativo del personal de la Gestora.

## 7. CRITERIOS DE REMUNERACIÓN APLICABLES A LAS FUNCIONES DE CONTROL

Las funciones de control (Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna) reportan directamente al Consejo de Administración lo que garantiza su independencia jerárquica con respecto a las áreas de negocio.

CRESCENTA ha externalizado las funciones de control en terceras entidades de reconocido prestigio en el sector. En este sentido, no se establecen los criterios de remuneración de dichas funciones siendo éstos independientes de los resultados de la SGIIC.

En todo caso, el control de dichas funciones se realiza conforme a lo estipulado en la Política de Externalización aplicable a la SGIIC.

## **8. REMUNERACIÓN DEL PERSONAL CUYAS ACTIVIDADES ESTÉN LIGADAS A LA DISTRIBUCIÓN DE LOS VEHÍCULOS**

El esquema retributivo del personal cuyas actividades estén ligadas a la distribución de los vehículos, incluidos los agentes debe respetar los siguientes principios:

- i) La remuneración deberá incluir componentes fijos y variables de manera equilibrada, salvo en el caso de agentes que se permitirá el pago de su retribución por entero o de manera mayoritaria de forma variable;
- ii) Actuar en el mejor interés de los clientes y establecer criterios de remuneración neutros que no favorezcan unos productos sobre otros en detrimento de las necesidades de los inversores.
- iii) La remuneración no deberá estar basada exclusivamente en criterios cuantitativos, debiendo valorar también criterios cualitativos.

En el **Anexo II** se establecen las reglas remunerativas de este colectivo.

## **9. COMITÉ DE REMUNERACIONES**

CRESCENTA no dispone de un Comité de Remuneraciones en aplicación del principio de proporcionalidad de acuerdo con lo establecido en las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016) (directrices 54 a 59). Es el Consejo de Administración quien asume las funciones propias del Comité de Remuneraciones.

## **10. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA**

La presente Política será aprobada por Consejo de Administración de la SGIIC, así como las posteriores modificaciones que se produzcan.

De igual manera, la Política se revisará al menos una vez al año por la Gestora y será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- i) Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a lo establecido en la presente Política.
- ii) A propuesta de la Función de Cumplimiento Normativo o la función de auditoría interna, cuando en las revisiones periódicas que pudieran llevar a cabo entiendan que existen aspectos susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a las características de los servicios ofrecidos por la Gestora en cada momento.
- iii) A propuesta de los órganos supervisores.

## **11. REGISTRO DE VERSIONES DE LA POLÍTICA**

<b>Aprobación:</b>	<b>Responsable</b>	<b>Consejo de Administración</b>
	<b>Fecha 1ª Aprobación</b>	25/04/2024

<b>Versión actual:</b>	v.1	Breve descripción	Fecha de Aprobación
		Política de remuneraciones	
<b>Histórico de actualizaciones</b>	Fecha Actualización	Detalle Actualización / Motivo	Fecha de Aprobación

### **Anexo I.– Personal Identificado**

- i) Los miembros del Consejo de Administración, tanto el presidente no ejecutivo como los consejeros ejecutivos.
- ii) El Director de Finanzas y Desarrollo de Producto y el Manager de Finanzas y Desarrollo de Producto.
- iii) El Director de Inversiones y el Manager de Inversiones.

Dado que la Gestora tiene externalizadas las funciones de control interno y auditoría interna, el personal responsable de estas funciones no se considera personal identificado.

## **Anexo II.– Sistema de remuneración de los consejeros y empleados de Crescenta**

A continuación, se expone el sistema de remuneración de los consejeros y empleados de la Gestora:

### **i) Consejo de Administración**

El cargo de consejero no ejecutivo no está retribuido.

El cargo de consejero ejecutivo recibirá una retribución mediante:

- una remuneración fija,
- una remuneración variable que se pagará a través de una bonificación anual.

La política retributiva del Consejo de Administración está específicamente prevista en los Estatutos de la SGIC.

### **ii) Empleado profesional**

Los empleados ubicados en esta categoría serán los Directores y Managers de todas las áreas.

Los empleados profesionales recibirán una retribución mediante:

- una remuneración fija,
- una remuneración variable que se pagará a través de una bonificación anual.

El acceso a la retribución variable está sujeto a la consecución de los siguientes objetivos por parte de los empleados: liderazgo, compromiso y cumplimiento de funciones correspondientes. Para ello, los empleados serán sometidos a una evaluación anual a fin de determinar la consecución de dichos objetivos.

### **iii) Empleado con salario fijo y variable**

Los empleados ubicados en esta categoría serán aquellos empleados que no tengan cargos directivos ni funciones clave.

Los empleados clasificados dentro de esta categoría recibirán una fija para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades y una remuneración variable, que será determinada anualmente. Los métodos utilizados para determinar la remuneración variable no comprometerán la objetividad del personal ni su independencia.

El acceso a la retribución variable está sujeto a la consecución de los siguientes objetivos por parte de los empleados: compromiso y cumplimiento de funciones correspondientes. Para ello, los empleados serán sometidos a una evaluación anual a fin de determinar la consecución de dichos objetivos.

### **iv) Remuneración de agentes presentadores**

La retribución correspondiente a la parte cuantitativa se calculará siempre mediante la aplicación de un porcentaje retributivo sobre el volumen de saldos totales en base anual de clientes presentados por el agente.

El porcentaje retributivo será siempre el mismo, sin diferenciar el tipo de Vehículos ni sus comisiones, de forma que el agente no tenga un incentivo en recomendar unos Vehículos sobre otros.

A los efectos de los criterios cualitativos, los agentes serán evaluados al menos en función del cumplimiento de los criterios cualitativos descritos en el apartado 5 ii) ii).

El importe máximo a abonar por criterios cualitativos deberá alcanzar al menos el 25%.