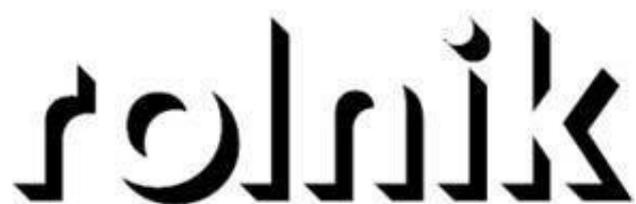


POLÍTICA RETRIBUTIVA

ROLNIK CAPITAL OWNERS, SGIIC, S.A.U.



Autor	Unidad de Control Interno
Fecha de creación	Julio 2021
Fecha aprobación	Septiembre 2021
Fecha entrada en vigor	Septiembre 2021
Órgano de aprobación	Consejo de Administración
Versión	2

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
A.	Registro de actualizaciones	2
B.	Objetivo del procedimiento	2
C.	Responsabilidad de elaboración, aprobación, mantenimiento y actualización del procedimiento	3
D.	Destinatarios de procedimiento	3
2.	CONCEPTO DE REMUNERACIÓN	3
A.	Los principios generales que rigen la presente política de remuneraciones.....	4
B.	Alcance Subjetivo: “Personal Identificado”	5
C.	Sistema Retributivo General	6
D.	Sistema Retributivo de la Entidad	6
3.	CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONTROL DEL RIESGO.....	7
A.	Adecuada prevención de los conflictos de interés	8
B.	Control del riesgo.....	8
4.	COMITÉ DE REMUNERACIONES.....	8
5.	POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SU RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD	8
6.	COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	8
A.	Comunicación externa	9
7.	CONTROL Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	9GG

1. INTRODUCCIÓN**A. REGISTRO DE ACTUALIZACIONES**

Versión	Fecha elaboración	Fecha aprobación	Descripción de la revisión
0	Febrero 2021	Marzo 2021	Primera redacción
1	Julio 2021	Septiembre 2021	Segunda redacción - adaptación Reglamento (UE) 2019/2088
2			

B. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO

La presente política de remuneraciones (en adelante, la “Política de Remuneraciones”), de definido ROLNIK CAPITAL OWNERS SGIIC SA. (en adelante, “Rolnik” o la “Entidad”), establece las bases de las políticas y prácticas de remuneración de todos los profesionales de la Entidad. El objetivo fundamental de dicha política es servir de instrumento para alinear, en el largo plazo, los intereses de los empleados de la Entidad, con la estrategia empresarial, con los objetivos, los valores y los intereses de las Instituciones de Inversión Colectiva administradas y gestionadas por Rolnik, (en adelante las “IIC”), así como evitar conflictos de interés y a asegurar la independencia del Colectivo Identificado, en aplicación de la siguiente normativa:

- 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) 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.
- 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).
- Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros

C. RESPONSABILIDAD DE ELABORACIÓN, APROBACIÓN, MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La responsabilidad de la elaboración y actualización del presente procedimiento conforme a la normativa vigente recae sobre la **Unidad de Cumplimiento Normativo**, que a tal efecto colaborará con el resto de los departamentos que se vean implicados.

El **Consejo de Administración** de Rolnik es el responsable de la aprobación del presente Procedimiento y sus sucesivas actualizaciones.

La responsabilidad última del mantenimiento, la permanente actualización y el correcto cumplimiento del presente documento corresponde al Consejo de Administración de la Entidad.

Este es un documento abierto y, por tanto, será actualizado y/o modificado, al menos, en los siguientes casos:

- a. Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a los procedimientos descritos.
- b. Cuando tengan lugar cambios internos en la Entidad que afecten a los procedimientos descritos.
- c. Cuando, a propuesta de la Unidad de Control Interno, el Consejo de Administración apruebe la inclusión de nuevos controles o modifique los existentes.
- d. A propuesta de los directores de los diferentes departamentos de la Entidad, de auditores, tanto internos como externos, y de inspectores de órganos reguladores.

Las diferentes versiones de este documento constan en el cuadro de Registro de actualizaciones que se recoge al principio de este documento.

D. DESTINATARIOS DE PROCEDIMIENTO

Una vez aprobado por el Consejo de Administración, este documento y sus sucesivas versiones y actualizaciones o modificaciones, será circularizado entre los sujetos destinatarios.

Los sujetos destinatarios del presente documento son todos los empleados, directivos y, en su caso, agentes de la Entidad, constanding una copia de la última versión actualizada del mismo en los servidores de la Entidad a disposición de los mencionados sujetos.

Los directores de los departamentos estarán permanentemente informados de las incidencias que se produzcan en relación con su cumplimiento y las trasladarán a los empleados de sus departamentos, al objeto de que se adopten las medidas necesarias para corregirlas y se propongan, en su caso, modificaciones en los procedimientos implantados.

En todo caso, comunicarán al responsable de la Unidad de Control Interno las situaciones graves que se hubieran producido antes de tomar cualquier medida para subsanarlas.

2. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN

Como contraprestación por los servicios profesionales que presta el personal identificado de la Entidad la remuneración consistirá en uno o más de los componentes siguientes:

- todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la Entidad,
- cualquier importe pagado por las IIC gestionadas, incluida cualquier parte de las comisiones de gestión sobre resultados pagadas directa o indirectamente a favor del personal identificado, o
- cualquier transferencia de participaciones o acciones de las IIC gestionadas,

Las remuneraciones pueden dividirse en 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, en determinados casos, 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 a los empleados en el momento de ser despedidos, aportaciones al plan de pensiones) o complementos salariales no (directamente) monetarios (como descuentos, prestaciones sociales complementarias o indemnizaciones para gastos de automóvil, teléfono móvil, etc.).

Los dividendos o las distribuciones similares que los socios reciben como propietarios de la Entidad no entran dentro del ámbito de aplicación de la presente política, salvo si del pago de dichos dividendos se deriva una elusión de las correspondientes normas de remuneración, siendo, a estos efectos, irrelevante si existe o no intención de eludir dichas normas.

Se debe garantizar que la remuneración variable no se ha pagado mediante vehículos u otros medios que se utilizan con el objetivo de eludir de manera artificial las disposiciones de la Directiva OICVM y de las Directrices de ESMA.

A. LOS PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA PRESENTE POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La política retributiva de Rolnik está diseñada con los criterios marcados por las normas éticas y las políticas de riesgos y cumplimiento normativo de la SGIIC. Los pilares fundamentales de esta política se basan en el principio de riesgo, tolerancia y prudencia, permitiendo la alineación de la remuneración del personal con el riesgo efectivo de gestión en el largo plazo, apoyando el crecimiento y la creación de valor en largos períodos, evitando conflictos de interés entre sociedades, empleados y clientes asegurando la solvencia de la SGIIC y la retención de los recursos humanos con talento.

- a) Multiplicidad de elementos: La remuneración total estará integrada por un conjunto de instrumentos que tanto en su contenido (dinerario y no dinerario), seguridad (fijo y variable) y horizonte temporal, como en su objeto, permitan ajustar la retribución a las necesidades de la Entidad y de sus profesionales.
- b) Gestión prudente y eficaz de los riesgos: La Política de Remuneraciones 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, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestionen.
- c) Alineación con los intereses a largo plazo: La Política de Remuneraciones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.
- d) Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables: El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no abonar ningún componente variable de la remuneración.

En los casos en que la retribución variable pueda llegar a representar una proporción significativa sobre el total, existirán rigurosos controles separados e independientes para garantizar la alineación a la política y objetivos de gestión del riesgo establecida por la Entidad.

- e) Flexibilidad y transparencia: Los principios y condiciones de Política de Remuneraciones para cada colectivo y categoría serán explícitos y conocidos por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.

- f) Supervisión y efectividad: El Consejo de Administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de remuneración y será responsable de la supervisión, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- g) Independencia y evitación de conflictos de interés: Los profesionales que participen en la gestión de riesgos, o que ejerzan funciones de control, contarán con la autoridad necesaria y serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.
- h) Equidad interna y externa: La Política de Remuneraciones recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados de la Entidad, velando por la equidad interna y la competitividad externa. Así, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva para facilitar la atracción y retención del talento.

Para el establecimiento de la Política de Remuneraciones, la Entidad ha tenido en consideración el principio de proporcionalidad previsto en las Directrices de ESMA.

B. ALCANCE SUBJETIVO: “PERSONAL IDENTIFICADO”

Se incluyen dentro del personal identificado las siguientes categorías de empleados:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de dirección de la Entidad, como: administradores, Consejero Delegado y socios ejecutivos y no ejecutivos.
- Altos directivos.
- Personal que ejerce funciones de control.
- Personal responsable al frente de la gestión de inversiones, la administración, la comercialización y los recursos humanos.
- Otros responsables de asumir riesgos como: los miembros del personal, cuyas actividades profesionales –ya sean individuales o colectivas, como miembros de un grupo (por ejemplo, una unidad de negocio o parte de un departamento)– pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o en una IIC que gestiona, incluidos los responsables de celebrar contratos o entrar en posiciones y tomar decisiones que pueden afectar de manera significativa a las posiciones de riesgo de la Entidad o de la IIC que gestiona. Dicho personal puede incluir, por ejemplo, los equipos de venta, los operadores particulares en la intermediación y los departamentos de operaciones de intermediación bursátiles.
- Empleados que no obtengan una remuneración total de importe elevado pero que podrían tener una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestiona, dado el puesto de trabajo o las responsabilidades particulares que ejerce dicha persona.
- Otros empleados/personas, cuya remuneración total los incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos.

C. SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL

a. Retribución fija

La Retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de remuneración variable pueda ser plenamente flexible. El nivel individual de retribución fija es resultado de las negociaciones entre el empleado y la Entidad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la Entidad, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

b. Retribución variable

La retribución variable se trata de un complemento excepcional vinculado a los resultados empresariales, para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios financieros como no financieros, tendentes a valorar el desempeño individual e implicación del empleado en la consecución de los objetivos globales de la Gestora.

Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes criterios cuantitativos y cualitativos para la determinación de la cuantía:

- Criterios cuantitativos: Consecución de los resultados totales fijados para la Entidad.
- Consecución de los resultados fijados a nivel individual.
- Criterios cualitativos:
 - Cumplimiento de las políticas internas de cumplimiento de las normas de conducta.
 - Resultado de los informes.
 - Resultado de la satisfacción de los clientes, en su caso.
 - Otros criterios cualitativos que se estimen oportunos en función del riesgo.

Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible y no garantizada, hasta el punto de que sea posible ni pagar retribuciones variables. Así, en el caso de cambios significativos en el capital o la solvencia de la Entidad, podrá ser reducida, o incluso eliminada, sin existir un nivel máximo de ajuste en este sentido.

La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad, justificada en función de los resultados tanto de la Entidad como del empleado.

Dicha remuneración variable anual, vinculada a los resultados empresariales, es evaluada conjuntamente de forma subjetiva sobre el desempeño e implicación del empleado en los objetivos e intereses de la Entidad por el Consejo de Administración.

El rendimiento y la evaluación del desempeño se determinarán en función de los anteriores criterios que se definirán en objetivos predeterminados. Estos objetivos concretos se comunicarán debidamente a los empleados con carácter personal y previo a su aplicación. Asimismo, se les informará de los pasos y los plazos de la citada valoración.

D. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LA ENTIDAD

El sistema de compensación para la generalidad de los profesionales de la Entidad se compone de elementos fijos y elementos variables, en función de la categoría profesional, las funciones desarrolladas, la responsabilidad, el desempeño y los resultados obtenidos a nivel de la Entidad y la unidad en la que se integra el empleado.

- a. Miembros del Consejo de Administración:

El Consejero Delegado, no tendrá un salario fijo ligado a su condición de consejero.

Los miembros del Consejo de Administración, sin incluir al Consejero Delegado, en su condición de tal, serán remunerados, y la remuneración consistirá en una cantidad fija anual, en atención a su participación y preparación de las reuniones del Consejo.

El importe de las dietas será congruente con las prácticas habituales de mercado para entidades con características similares a las Sociedades Gestoras. La determinación del importe concreto a percibir variará en función de las funciones concretas desempeñadas y responsabilidades asumidas por el alto cargo en concreto.

b. Empleados:

- Retribución fija:

Los empleados recibirán un salario fijo cuyo importe será congruente con las prácticas habituales de mercado para entidades con características similares a las de la Entidad. La determinación del importe concreto a percibir variará en función de las funciones concretas desempeñadas y responsabilidades asumidas por cada empleado.

La remuneración fija, en función del grado de las funciones concretas a desempeñar y las responsabilidades asumidas por el empleado en concreto.

- Retribución variable:

Los empleados de la Entidad podrán recibir además de la retribución fija, una remuneración adicional de carácter variable en función de los resultados anuales de la Entidad.

La retribución variable pueda llegar a representar una proporción significativa sobre el total de la remuneración fija, deberán existir rigurosos controles separados e independientes para garantizar la alineación a la política y objetivos de gestión del riesgo establecida por la Entidad.

En el caso de que la remuneración variable sea superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada empleado se deberá someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

En cualquier caso, cualquier tipo de remuneración de la Entidad:

- Promoverá una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos;
- Será compatible con el plan de negocio y estrategia empresarial de la Entidad, sus objetivos de inversión y crecimiento, sus valores e intereses, así como aquellos de sus inversores e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

3. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONTROL DEL RIESGO

La Circular 6/2009, de 9 de diciembre, la de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre el control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión, establece que el sistema de incentivos que se fije, deberá prevenir los conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC.

A. ADECUADA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

En general se considera que existe conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un empleado o directivo de la Entidad, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la compañía o sus clientes, y el suyo propio, de forma que, si elige su propio interés, signifique la obtención de un provecho propio o de terceros en detrimento del interés de los clientes.

Para evitar las situaciones que puedan generar conflictos, la Entidad dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC) y de unos procedimientos de control de conflictos de interés, donde se identifican los potenciales conflictos de interés y se regulan las normas de actuación de los empleados y directivos para su detección y prevención.

Además, los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad, con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.

B. CONTROL DEL RIESGO

La Política de Remuneración será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, estrategias de inversión y normas de funcionamiento de las IIC, así como con la estrategia empresarial de la Entidad y sus intereses en el medio y largo plazo.

4. COMITÉ DE REMUNERACIONES

La Entidad no dispone de un Comité de Remuneraciones. En aplicación del principio de proporcionalidad y en atención a la sencilla estructura interna y la escasa complejidad de las actividades desempeñadas hacen que no sea necesario disponer de dicho Comité, de acuerdo con lo establecido en el art. 188 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, 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). Es el Consejo de Administración quien asume las funciones propias del comité de remuneraciones.

5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SU RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD

La Política de Remuneración de Rolnik no promueve la inclusión de los factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG) dentro de la Organización. Sin embargo, dicha política de remuneraciones fomenta una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad por lo que la estructura de remuneraciones no alienta la asunción de riesgos excesivos con respecto a los riesgos de sostenibilidad, estando vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

6. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Sin menoscabo de la necesaria confidencialidad se transmitirá a toda la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global, estando la Política de Remuneraciones y sus revisiones accesibles y a disposición de la misma.

A. COMUNICACIÓN EXTERNA

Determinada información debe hacerse pública en la forma y con el alcance que establezca la normativa vigente. La Entidad hará pública en el informe anual la siguiente información sobre sus políticas de remuneración:

- Cuantía total de retribución abonada a su personal desglosando fijo y variable, número de beneficiarios y, si procede, remuneración basada en participación de beneficios de la IIC obtenida por la Entidad por su gestión.
- Importe agregado de retribución desglosando entre altos cargos y empleados cuya actuación tengan una incidencia material en el perfil de riesgo de las IIC.

7. CONTROL Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Consejo de Administración en su función supervisora de la Entidad, fija los principios generales de la Política de Remuneraciones, las revisa al menos anualmente y asegura su aplicación.

Por tanto, el Consejo de Administración es el responsable de:

- Aprobar el esquema general de la compensación retributiva de la Entidad, tanto en lo que se refiere a sus conceptos como al sistema de percepción, con especial atención a los criterios cuantitativos y cualitativos de la remuneración variable.
- Aprobar la política retributiva de los miembros de la Alta Dirección.
- Determinar los empleados cuyas actividades laborales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, y que quedarán por ello incluidos en el "Colectivo Identificado".
- Supervisar la remuneración de aquel personal cuya actividad profesional incida de manera significativa en el perfil de riesgo de la SGIIC y las IIC gestionadas, así como de la Alta Dirección, para garantizar que la misma no conlleva ningún tipo de conflicto de interés.
- Definir los criterios apropiados aplicables de evaluación del rendimiento de las personas competentes, teniendo en cuenta el cumplimiento de las normas de conducta, así como la obligación de velar por los intereses de sus clientes y/o partícipes.
- Autorizar, con carácter previo a su firma, las cláusulas contractuales que reconozcan a los empleados el derecho a una retribución variable mínima garantizada, el derecho a indemnización por rescisión anticipada del contrato o el derecho a beneficios discrecionales de pensión.
- Determinar el importe de los pagos que deberán realizarse, en concepto de indemnización por rescisión anticipada del contrato o de beneficio discrecional de pensión a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de esta Política.
- Analizar y, en su caso, aprobar las propuestas de retribución variable y de incrementos salariales en función del cumplimiento de los objetivos de los distintos colectivos sujetos a la política retributiva de la SGIIC.
- Someter a aprobación de la Junta General de Accionistas la percepción de la retribución variable en caso de que ésta sea superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada empleado, no siendo superior en un 200% al componente fijo.

La presente Política deberá de estar actualizada y habrá de ser acorde con la práctica real, siendo el Consejero Delegado, el encargado de realizar esta tarea. Una vez propuestas las modificaciones pertinentes, será el Consejo de Administración el responsable en última instancia de su aprobación.

A los efectos de comprobar la existencia y adecuación de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos, de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, las unidades de control recibirán anualmente una copia del acta del Consejo en la que se trate el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en su caso, relacionados con la política retributiva de la misma.

La Unidad de Gestión de Riesgos valorará el impacto de la Política en el perfil de riesgo de la Entidad.

La Unidad de Cumplimiento Normativo, verificará, con carácter anual, la existencia de la Política de Remuneraciones y asesorará a la alta dirección en la actualización de la misma.

Auditoría Interna supervisa el correcto funcionamiento del procedimiento y del sistema implantado por la Entidad en esta materia, informando de ello al Consejo de Administración.