

Santander Private Banking Gestión, SGIC

Política de Remuneraciones

Este documento contiene el detalle de la política de remuneraciones para el conjunto de empleados de Santander Private Banking Gestión, SGIIC (en adelante, SPBG), incluyendo las especificidades de la política para su colectivo identificado específico, así como los principios que se tienen en cuenta para determinar dicha política.

Esta política se adecúa a la nueva regulación sobre remuneraciones y requisitos de transparencia contenida en la Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva, y en la Directiva Europea 2011/61/UE, de 8 de junio de 2011, por la que se regulan los gestores de fondos de inversión alternativos.

Principios de la política retributiva

A continuación, se detallan los principios que determinan la política retributiva de la Sociedad Gestora, enmarcados en la política general del Banco Santander (en adelante Banco) por su condición de participada:

- Las retribuciones están alineadas con los intereses de los accionistas, centradas en la creación de valor a largo plazo y son compatibles con una gestión de riesgos adecuada y rigurosa, con la estrategia, valores e intereses a largo plazo, así como con el mantenimiento de una base sólida de capital. Son tipos y factores de riesgo clave para el Grupo Santander: Riesgos de Crédito, de Mercado, de Liquidez, Estructurales, Operacionales, de Cumplimiento Normativo, de Modelo, Reputacionales, Estratégicos, Medioambientales, Sociales y de Cambio Climático.
- La compensación variable ha de promover las conductas propias de una Gestora responsable y no incentivar la venta de un producto o servicio si existe otro más idóneo para las necesidades del cliente.
- La retribución comprende la concesión de beneficios adicionales para apoyar a los empleados en su vida profesional y familiar.
- El paquete y la estructura retributiva general deben ser competitivos, de manera que faciliten la atracción y retención de los empleados.
- Siempre se han de evitar los conflictos de interés al tomar decisiones sobre retribución, (p. ej. las personas no pueden ser responsables de tomar decisiones relativas a su propia retribución).
- Las decisiones retributivas se adoptarán sin ningún tipo de discriminación que no sea la derivada de la evaluación del rendimiento.
- La estructura y cuantía de la retribución cumplirá la normativa aplicable y será coherente con la política del Grupo, siempre que la legislación local no lo impida.
- La retribución es fija o variable. No existe una tercera categoría.

Ámbito de aplicación

La política retributiva contenida en este documento aplica al conjunto de empleados de SPBG, en la que se distinguen los siguientes colectivos en orden a la aplicación de la misma:

- **Colectivo identificado de SPBG:**

Para la elaboración del colectivo identificado de SPBG se analizará su plantilla siguiendo los mismos criterios que para el resto del colectivo identificado de Santander España. Aquellos empleados que resulten incluidos en dicho colectivo formarán parte del Colectivo Identificado del Grupo y seguirán su misma política de diferimiento, ajustes ex post y limitaciones en cuanto a su retribución variable, referidos en esta política retributiva en las páginas siguientes.

- **Resto de empleados**

Elementos de la Remuneración

A continuación, se detallan los elementos que componen el paquete retributivo:

1. Componentes fijos de la retribución

La compensación fija debe representar una parte considerable de la compensación total. La compensación fija está formada por los siguientes conceptos:

- **Salario base anual:** será un importe que estará en consonancia con el nivel de responsabilidad del empleado y favorecerá la retención y atracción del mejor talento. El salario base anual podrá revisarse con carácter anual, atendiendo a los requisitos legales y reglamentarios, las prácticas de mercado y el rendimiento del negocio.
- **Complementos:** se pueden conceder otros complementos atendiendo al mercado, las políticas, prácticas y normas locales.
- **Pensiones y otros beneficios:** Todos los compromisos por pensiones nuevos deben ser planes de aportación definida, a fin de eliminar los riesgos asociados a otro tipo de compromisos. Los beneficios se ofrecerán en consideración a las prácticas de mercado locales. Todos los elementos de la compensación fija deben cumplir con los requisitos legales y reglamentarios.

2. Componentes variables de la retribución

La compensación variable ha de recompensar el desempeño, plasmado en el logro de los objetivos acordados y en línea con la consecución de los objetivos de la Sociedad Gestora en el contexto de Santander España y del Grupo Santander (en adelante el Grupo) en el que se integra, en función del puesto y responsabilidades del empleado.

La gestión de la retribución variable incluye la definición de métricas congruentes con la gestión prudente de riesgos presentes y futuros; asimismo se incluyen, además de métricas cuantitativas, factores cualitativos para asegurar que se reflejan todo tipo de riesgos, así como la sostenibilidad y la adecuada valoración de resultados. Las métricas utilizadas para el cálculo de la retribución variable anual incluyen ajustes ex ante

respecto de los riesgos, con el fin de garantizar que la compensación variable está completamente en consonancia con los riesgos asumidos.

El principal objetivo de la compensación variable es incentivar de forma responsable la consecución de objetivos a corto, medio y largo plazo, y alcanzar e incluso superar los objetivos establecidos por la función, Santander España, y el Grupo, así como la mejora progresiva del desempeño individual.

Esta compensación es complementaria y de naturaleza variable y en ningún caso se consolida en la retribución fija, siendo posible que no se reciba ningún importe por este concepto en el ejercicio en curso o en ejercicios posteriores.

La compensación variable de los empleados de SPBG que formen parte del colectivo identificado del Grupo debe cumplir los requisitos regulatorios respecto al diferimiento y pago en instrumentos, tanto localmente como a nivel Grupo.

El plan de retribución variable debe:

- Recompensar el rendimiento, teniendo en cuenta los objetivos que se alcanzan y cómo se logran.
- Estar alineados con el riesgo.
- Incentivar las conductas propias de una Gestora responsable y los comportamientos de la cultura del Grupo (*Simple, Personal & Fair*) teniendo en cuenta, por ejemplo, cómo los empleados realizan negocios y toman decisiones, cómo interactúan con clientes, accionistas y con la sociedad o la gestión del riesgo de crédito, operativo y reputacional.
- No promover la venta de un producto o servicio específico, si existe otro producto o servicio que se pueda ofrecer y sea más idóneo para las necesidades del cliente.
- Ser adecuados para el puesto y las responsabilidades de cada posición.

2.1. Bonus

La compensación variable se compone de un elemento anual, el bonus, que debe recompensar el desempeño por haber alcanzado los objetivos individuales, de SPBG, Santander España y en su caso, del Grupo.

En el esquema de bonus se diferencian dos etapas fundamentales: construcción y cálculo de la bolsa total a repartir (o bonus pool) y reparto de la misma.

2.1.1. Construcción y cálculo de la bolsa a repartir (Bonus Pool)

El bonus pool estará basado en:

- Un rango idóneo de métricas apropiadas para el desempeño a corto y largo plazo;
- Métricas que incluyen, entre otros, el alineamiento con los riesgos presentes y futuros;
- Métricas que se basan, generalmente, en los objetivos estratégicos, actualmente

divididos en dos categorías: clientes y accionistas y cuyo peso se determina atendiendo a los objetivos de Santander España.

- Métricas evaluadas frente a objetivos con umbrales de cumplimiento;
- Además de las métricas cuantitativas, factores cualitativos para asegurar que se reflejan todos los riesgos, resultados y ajustes necesarios;
- La revisión del cumplimiento de objetivos incluye la evaluación del impacto de las revisiones del supervisor y otras métricas internas (auditoría, cumplimiento, riesgos);
- La determinación del *pool* se revisa de conformidad con el gobierno interno local y contará con la oportuna valoración de la función de riesgo y de otras funciones de control pertinentes.

2.1.2. Reparto del Bonus Pool

El bonus a pagar se determina a partir de una referencia estándar de bonus que tienen cada uno de los empleados para el cumplimiento al 100% de los objetivos establecidos, a la que se denomina bonus de referencia o base.

El reparto del Bonus “pool” adjudicado a SPBG entre sus empleados está basado en una evaluación de la Sociedad Gestora y del empleado, en la que se combinan factores cuantitativos y cualitativos:

- a) Factores cuantitativos: su peso en el conjunto de la evaluación debe ser como mínimo de 2/3 de la valoración global. Estos factores se miden a través de objetivos cuantificables frente a su referencia o *benchmark* a nivel individual. Estas referencias contemplan como norma general metas u objetivos dentro del ámbito de actividad en el que cada empleado puede influir mediante la ejecución excelente de la misión del puesto que desempeña.
- b) Factores cualitativos: se trata de una evaluación de los superiores en la que se consideran aspectos como la calidad del servicio prestado al cliente, tanto interno como externo, la coordinación de la mesa, la capacidad de gestión, el trabajo en equipo, la orientación a resultados y el foco en el cliente. En el caso de los gestores se considera asimismo la evaluación que realiza la red comercial sobre su desempeño y el cumplimiento de coeficientes. El peso de los factores cualitativos debe ser como máximo de 1/3 de la valoración global.

Los miembros del personal que participen en la gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría 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, así como el desempeño individual, formando en todo caso parte del bonus pool asignado a la unidad.

Los miembros del personal que participen en funciones de soporte a la Sociedad Gestora tales como recursos humanos o asesoría jurídica serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, así como al desempeño individual alcanzado, formando en todo caso parte del bonus pool asignado a la unidad.

2.1.3. Esquema de pago del Bonus

El Bonus anual se abona, con carácter general, en metálico durante los tres meses siguientes al cierre de ejercicio.

2.1.4. Consideraciones en cuanto al esquema de pago del Bonus para los empleados de SPBG incluidos en el colectivo identificado de Grupo Santander

Ratio máximo Retribución Variable / Retribución Fija

La retribución variable total no debe superar un límite del 100% de la retribución fija, aun cuando se haya tenido un rendimiento excepcional. No obstante, el límite podrá incrementarse de manera extraordinaria hasta un máximo del 200% de la retribución fija si los accionistas de Banco Santander, S.A. lo aprueban en las condiciones previstas por la regulación.

Diferimiento

El esquema de pago para los empleados de SPBG incluidos en el colectivo identificado del Grupo Santander sigue las siguientes condiciones, en línea con el esquema de pago determinado en el Grupo para este colectivo:

- Un 60% del Bonus se abona durante los tres meses siguientes al cierre de ejercicio, por mitades y neto de impuestos, en metálico y en acciones de Banco Santander. A efectos de este documento, el momento del pago del importe no diferido se denominará “Fecha Inicial”.
- El 40% restante queda diferido por terceras partes y se abonará, en su caso, neto de impuestos, mitad en metálico y mitad en acciones de Banco Santander, dentro de los treinta días siguientes al primer, segundo y tercer aniversario de la “Fecha Inicial”, siempre que se cumplan las condiciones aprobadas en la política.

No obstante, lo anterior, si la cuantía total de Bonus es inferior a 50.000 €, será posible no diferir su pago y recibir el 100% en metálico.

Instrumentos

Al menos el 50 % de los importes diferidos y el 50 % de los pagos inmediatos de la retribución variable se realizarán en instrumentos, preferentemente acciones del Banco Santander o instrumentos relacionados.

Período de no transmisibilidad (retención de instrumentos)

Cualquier instrumento concedido, bien como parte del pago inmediato o como parte diferida, no podrá ser transmitido durante un período de un año, de manera que durante los siguientes doce (12) meses tras la entrega del instrumento, el participante no podrá venderlo ni usar estrategias de cobertura.

Ajustes Expost

Grupo Santander incluye mecanismos explícitos de ajuste ex post al riesgo, cláusulas malus y clawback, mediante los cuales la propia entidad puede ajustar la remuneración de un miembro del personal, en base a los resultados o a la gestión del riesgo realizada respecto a incidentes concretos.

Por cláusula malus, se entiende la capacidad para reducir total o parcialmente el abono de una retribución diferida; el clawback, consiste en la capacidad de recuperar parte o toda la retribución variable abonada en el pasado o que ya haya sido devengada.

La aplicación de malus y clawback se activa en supuestos en los que concurra un acontecimiento que puede ser un deficiente desempeño financiero de la entidad en su conjunto o de una división o área concreta de esta o de las exposiciones generadas por el personal, debiendo considerarse, al menos, los siguientes factores:

- a) Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- b) El incremento sufrido por la entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- c) Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.
- d) Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la inadecuada comercialización de productos y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.