

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. NORMATIVA APLICABLE	3
3. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN	4
4. ALCANCE SUBJETIVO: “PERSONAL IDENTIFICADO”	5
5. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL	5
6. GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES	7
7. LINEAS BÁSICAS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO.....	8
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	8
PERSONAL QUE PARTICIPA EN LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO	8
PERSONAL COMERCIAL DEDICADO A VENTAS	9
PERSONAL DEDICADO A LA GESTIÓN DE ACTIVOS.....	9
8. PROCESO DE FIJACIÓN Y CONTROL	9
9. SEGUIMIENTO Y CONTROL	11
10. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA.....	12
11. ACTUALIZACIÓN	13
12. ANEXO: PERSONAL IDENTIFICADO	13

1. INTRODUCCIÓN

La política remunerativa de Acacia Inversión, S.G.I.I.C., S.A. (en adelante, “Acacia” o la “Entidad”) se ha establecido con la necesidad de dotar a la Entidad de sólidos procedimientos de remuneración que sean compatibles con una gestión del riesgo adecuada y eficaz. La política remunerativa de Acacia alinea los riesgos asumidos por su personal con los de las IIC que gestiona, los de los inversores de dichas IIC y los de la propia Entidad. En particular, la política remunerativa considera debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo.

La política remunerativa de Acacia:

- está en línea con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Entidad.
- no fomenta una asunción de riesgos excesiva, en comparación con la política de inversiones de las IIC que gestiona.
- permite adecuar los intereses de las IIC y de sus inversores con los del personal que gestiona las IIC y mantener una situación financiera adecuada.

En el presente documento se identifican los principios generales que rigen dicha política, los objetivos que persigue, y se describen los principales elementos que forman parte de la retribución de los empleados y directivos de la Entidad, con especial referencia al *personal identificado*.

Hay que señalar que la política de retribuciones de la Entidad está adaptada al tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

2. NORMATIVA APLICABLE

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

- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- 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).
- 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).

3. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN

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,

como contraprestación por los servicios profesionales que presta el *personal identificado* de la Entidad.

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.).

Un «bonus de permanencia» es un modo de remuneración variable que solo puede permitirse en la medida en que se hayan aplicado correctamente las disposiciones de alineación del riesgo.

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.

4. 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.

5. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL

La política remunerativa de Acacia se fundamenta en los siguientes principios generales:

- Debe evitar conflictos de interés e incumplimientos de normas de conducta.
- Debe ser compatible con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y en el mayor interés de los clientes.
- Debe permitir una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin que existan incentivos que impliquen la asunción de riesgos por encima del nivel tolerado por la Entidad, y con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC gestionadas por la Entidad.
- Debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, y los intereses de la Entidad, y de las IIC que gestiona, o de los inversores de la IIC, incluyendo medidas para evitar los conflictos de intereses.

- Las retribuciones variables deben ser coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital.
- Cuando la remuneración esté vinculada a los 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 las IIC afectadas y los resultados globales de la Entidad. En la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.
- La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las IIC gestionadas por la Entidad, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de las IIC que gestione y sus riesgos de inversión.
- La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.
- Los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. La remuneración fija debe ser lo suficientemente elevada para retribuir los servicios profesionales prestados según el nivel de educación, el grado de antigüedad, el nivel de conocimientos especializados y las cualificaciones exigidas, las limitaciones y la experiencia laboral, el sector empresarial y la región relevantes.
- La política de remuneración debe ser plenamente flexible sobre la remuneración variable, lo que implica que no solo la remuneración variable se reducirá en caso de resultados negativos sino también que puede reducirse hasta cero en algunos casos.
- La remuneración variable debe estar vinculada a los resultados y ajustarse por el riesgo.
- Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.
- En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o los lotes de componentes variables de la remuneración se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.
- Una parte sustancial, que es al menos el 50 por ciento de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones de la IIC en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50 por ciento de la cartera total gestionado por la Entidad, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 por ciento.
- Una parte sustancial, que represente al menos el 40 por ciento del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de las IIC de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de las IIC 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 las IIC 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 por ciento.
- 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 Entidad en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y de la persona de que se trate.
- La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la Entidad o la IIC 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.
- 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.
- Inexistencia de toda relación directa entre la remuneración de las personas competentes que ejerzan principalmente una actividad y la remuneración de otras personas competentes que desempeñen esencialmente otra actividad, o también entre la remuneración de esas primeras personas y los ingresos generados por las segundas, en los casos en que puedan surgir conflictos de intereses en relación con dichas actividades.

6. GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES

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

El Consejero Delegado de Acacia es el encargado de fijar los principios generales de la política de retribución. El Consejo de Administración es el encargado de aprobar dichas políticas.

Asimismo, el Consejero Delegado deberá revisar periódicamente los principios establecidos y es responsable de vigilar la aplicación de los mismos.

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

El Consejero Delegado fijará las cantidades agregadas de retribución, tanto fija como variable, a la vista de la evolución de la cuenta de resultados y cifras de negocio de la firma.

El Consejo de Administración confirmará, en la aprobación anual de las cifras de evolución del negocio, las cantidades agregadas de la retribución mencionadas.

La función de gestión del riesgo valora el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la Entidad. La función de la gestión del riesgo valida y evalúa los datos de ajuste por el riesgo.

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 Entidad.

La función de auditoría interna lleva a cabo periódicamente una auditoría independiente del diseño, la aplicación y los efectos de las políticas remunerativas de la Entidad.

Por otra parte, no se ha considerado necesaria la constitución de un comité de remuneraciones, 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.

7. LINEAS BÁSICAS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema general de retribución se compone de los criterios esenciales que definen la forma en la que Acacia compensa a los trabajadores de acuerdo con la aportación personal que cada uno realiza a la consecución de los resultados de la organización, y que es el reflejo de la filosofía directiva y de la cultura de la organización.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración no fija su propia remuneración. Las decisiones relativas a la remuneración de los miembros del Consejo de Administración y del Consejero Delegado se asignan a la Junta General de Accionistas de Acacia, siempre siguiendo los criterios y principios expuestos en el presente documento.

Personal que participa en las funciones de control interno

El Consejero Delegado propone anualmente la remuneración de los empleados, que será aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad. Para estos empleados, tendrá una especial ponderación el cumplimiento de objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellas controladas. La excepción será la propia remuneración del Consejero Delegado que será propuesta por el Consejo de Administración.

Personal comercial dedicado a ventas

La parte variable de su retribución será un porcentaje de los ingresos nuevos en cada ejercicio generados por los fondos captados por su labor. Se tendrá en cuenta la generación de ingresos acumulada dando mayor peso al ejercicio al que corresponde el variable. Se atenderán además a criterios cualitativos y de desempeño.

No existe un objetivo de captación anual.

Personal dedicado a la gestión de activos

El importe concreto de la remuneración variable resultará, para cada año, de la suma de los resultados obtenidos en cada uno de los tres campos que se detallan a continuación (excelencia en la gestión, generación de ideas de gestión y generación y seguimiento de propuestas de inversión) corregida por un multiplicador referenciado al resultado de la compañía:

- Excelencia en la gestión (65%): Rentabilidad de cada una de las IIC gestionadas sobre su índice de referencia ajustado por la volatilidad (riesgo).
- Generación de ideas (20%).
- Generación y seguimiento de propuestas (15%).

Personal dedicado al Control Interno (Cumplimiento Normativo, Gestión De Riesgos y Auditoría Interna)

Respecto de las Funciones de Control, representadas por la Unidad de Cumplimiento Normativo, la Unidad de Gestión de Riesgos y la Unidad de Auditoría Interna, el esquema diferencia la retribución variable de estas funciones, salvaguardando siempre la independencia de su función con respecto a las unidades objeto de su actividad de control. A tales efectos, se establece un máximo de peso en indicadores de negocio en los planes específicos para las funciones de control.

8. PROCESO DE FIJACIÓN Y CONTROL

El sistema de retribución variable en base a objetivos se orienta a la consecución de los mejores resultados del personal. Los objetivos deben ser claros y precisos, alcanzables, motivadores y cuantificables.

Los objetivos, según su ámbito, serán:

- De empresa: afectan al conjunto de la Entidad. Impulsan el logro de los resultados de Acacia y refuerzan el espíritu.
- De Área: afectan al conjunto del Área a la que se pertenece. Refuerzan la visión global de Área Funcional, permitiendo abordar objetivos y estrategias compartidas.

Los objetivos según su naturaleza serán:

- Cuantitativos: Fáciles de medir y de comprender y que afectan a los resultados inmediatos del negocio, como las cifras de ventas netas.
- Cualitativos: desarrollan la función del empleado, facilitan el desarrollo de Acacia a largo plazo.

Finalidad del Sistema de Retribución Variable:

- Mantener un determinado nivel de compromiso personal con los objetivos generales de la Entidad, así como con los objetivos específicos del puesto.
- Claridad en las responsabilidades y objetivos a conseguir por el titular del puesto, así como en las prioridades de dichos objetivos.
- Instrumento de comunicación y motivación.
- Contar con una herramienta eficaz de planificación y control.

La cuantía de los incentivos percibidos cada ejercicio, en ningún caso podrá implicar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad y, en todo caso, serán coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital, en base individual y consolidada, en virtud de la normativa de solvencia.

El derecho a recibir la remuneración variable se obtiene («se concede») al final del *periodo de devengo* o durante el *periodo de devengo*, cuya duración debe ser como mínimo de un año, aunque podrá ser superior.

La remuneración variable deberá abonarse parcialmente por anticipado (a corto plazo) y parcialmente aplazada (a largo plazo). Antes de pagar la parte aplazada, debe exigirse que se reevalúen los resultados y, en su caso, que se realice un ajuste por el riesgo para adaptar la remuneración variable a los riesgos y los errores en las evaluaciones de resultados y riesgos que han aparecido desde que se concedió a los empleados el componente variable de su remuneración.

Acacia puede emplear criterios específicos en los que se aplicarían las *penalizaciones* (tanto a la parte en efectivo como a la parte en *instrumentos* de la remuneración aplazada) y las *compensaciones*. Dichos criterios deben incluir, por ejemplo:

- la prueba de un comportamiento indebido o un error grave por parte del empleado (por ejemplo, una vulneración del RIC y de otros reglamentos internos, especialmente los relativos a los riesgos).
- si la IIC y/o la Entidad y/o la unidad de negocio sufren posteriormente un descenso significativo en sus resultados financieros (deberán utilizarse indicadores específicos).
- si la IIC y/o la Entidad y/o la unidad de negocio en que el empleado trabaja sufre una deficiencia importante en la gestión del riesgo.
- cambios significativos en la situación financiera global de Acacia.

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.

9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

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

Dichas revisiones centrales e independientes 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 Entidad 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 previsto o establecido, el Consejo de Administración debe 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, Acacia podrá decidir externalizar toda la revisión. En cualquier caso, el 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.

10.PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA

Difusión interna de información

La política remunerativa de Acacia es accesible para todos los miembros del personal de la Entidad. El contenido que debe difundirse internamente será, como mínimo, el que se difunde de manera externa.

El personal es 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 de los que se trate.

Difusión externa de información

Los folletos de las IIC gestionadas contienen información detallada y actualizada de la política remunerativa de Acacia, 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 IIC gestionadas (concretamente los IPP correspondientes al segundo semestre) deberán contener:

Datos cuantitativos:

- Remuneración total abonada por Acacia a su personal desglosada en:
 - Remuneración Fija.
 - Remuneración Variable.
- Número de beneficiarios (se especificará el número total de empleados y, dentro de estos, el número de beneficiarios de remuneración variable).
- Remuneración ligada a la comisión de gestión variable de la IIC, indicando que no existe para aquellas IIC 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 IIC (en el entendido de que todas las SGIIC cuentan con empleados dentro de este grupo): 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 Entidad, 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 Entidad 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.

11.ACTUALIZACIÓN

La actualización de este procedimiento se llevará a cabo por el Consejero Delegado, al menos una vez al año.

Además, la Unidad de Cumplimiento Normativo hará un seguimiento continuo de las novedades regulatorias, y demás circunstancias que hagan necesaria una modificación o actualización, en el momento que se produzcan, e informará de ello al Consejero Delegado.

12.ANEXO1: PERSONAL IDENTIFICADO

- Consejero Delegado: Alvaro Vitorero Rodríguez
- Directora de Administración: María del Mar Gonzalez Lodoso
- Responsable de Análisis: Mikel Ochagavia Barbero
- Director Comercial: Joseba Tangido González
- Controller: Janire Tapia Herrero
- Controller: Alicia Arsuaga Fernández