



**SANCUS CAPITAL, SGEIC, S.A.**  
**POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

---

**DICIEMBRE 2022**

## 0. ELABORACIÓN, APROBACIÓN E HISTÓRICO DE VERSIONES

<b>ELABORACIÓN:</b>			
<b>APROBACIÓN:</b>	<b>Responsable</b>	<b>Consejo de Administración</b>	
	<b>Fecha 1ª Aprobación</b>		
<b>VERSIÓN ACTUAL:</b>	v.1	<b><u>Breve descripción</u></b>	<b><u>Fecha de Aprobación</u></b>
		<b>Política de Remuneraciones</b>	<b>01.12.2022</b>
<b>HISTÓRICO DE ACTUALIZACIONES</b>	<b><u>Fecha Actualización</u></b>	<b><u>Detalle Actualización / Motivo</u></b>	<b><u>Fecha de Aprobación</u></b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La política retributiva (la “**Política**”) de Sancus Capital, SGEIC, S.A (la “**Sociedad**” o la “**Gestora**”) tiene como objetivo establecer los principios rectores relativos a la remuneración de las distintas categorías de empleados de la Sociedad. Se fijará de forma tal que asegure una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con la política de inversión de la Sociedad ni que contribuyan a crear potenciales conflictos de intereses. La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad.

La filosofía retributiva de la Sociedad persigue ser capaz de atraer, retener y motivar a los empleados, tratando de garantizar el alineamiento del desempeño de ellos con respecto a los objetivos de la empresa.

Estas políticas han tenido en consideración, tanto los principios rectores establecidos en (i) el artículo 60 de la Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“**Ley 22/2014**”), (ii) la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“**LIIC**”) y su normativa de desarrollo, (iii) los principios establecidos en el Anexo II de la Directiva 2011/61/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos (“**DGFIA**”), posteriormente desarrollados por el Reglamento Delegado (UE) No 231/2013, de la Comisión, de 19 de diciembre de 2012, así como (iv) las “*Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA*” emitidas por la ESMA (Ref: ESMA/2013/232, modificada por el documento ESMA/2016/579-ES) (las “**Directrices**”), aplicando las mismas con criterios de proporcionalidad en la medida que sea acorde con las dimensiones, con la organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Sociedad.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política es aplicable a todos los empleados y directivos de la Sociedad, en particular, será de aplicación a los altos cargos y empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo de la Gestora o de los vehículos por ella gestionados (“**Colectivo Identificado**”).

No obstante, lo anterior, los siguientes pagos o beneficios no se considerarán Remuneración:

- (i) Los pagos o beneficios auxiliares que sean parte de una política general, no discrecional, aplicable a la Gestora de manera general y que no tengan efectos incentivadores en términos de asunción de riesgos;
- (ii) Los pagos directos realizados por los vehículos gestionados al Colectivo Identificado que se correspondan con el rendimiento/devolución de una inversión realizada por el referido Colectivo Identificado en el vehículo que corresponda. No obstante, las inversiones que no consistan en

desembolsos realizados por el propio Colectivo Identificado tendrán la consideración de Remuneración a los efectos de la presente Política; y

- (iii) Los pagos de dividendos o cualquier otra forma de distribución de resultados y/o devolución de aportaciones al Colectivo Identificado que a su vez sean socios directos o indirectos de la Gestora.

### **3. FIJACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA**

El Consejo de Administración de la Sociedad, en su función supervisora, fijará los principios generales de la política remunerativa, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación.

En cumplimiento de lo anterior, 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 Consejo de Administración en su función supervisora.

De conformidad con el apartado 4 del artículo 46 bis de la LIIC —de aplicación supletoria a la Sociedad en virtud del artículo 41.4 de la Ley 22/2014—por razón del reducido tamaño de la Sociedad, así como por el tipo de estructura, la Sociedad no contará con un comité de remuneraciones.

### **4. ELEMENTOS Y CRITERIOS DE LA REMUNERACIÓN**

En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados y, con carácter general, el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total por los servicios profesional prestados, de modo que la política sobre los componentes variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, a tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración. Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en los siguientes párrafos y su razonabilidad con base en la situación financiera de la Sociedad, y cada cargo/unidad de negocio.

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 Gestora en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la Gestora o los Vehículos que gestione 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 elementos dentro de la propuesta de remuneración de los empleados de la Sociedad son los siguientes:

1. **Salario Fijo:** Retribución salarial por el desempeño de las funciones específicas de cada posición.
2. **Remuneración Variable:** El importe correspondiente se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona, los de la unidad de negocio afectada y los resultados globales— tanto financieros como no financieros— de la Sociedad.

El plan de incentivos aplicable al Equipo Gestor (incluyendo miembros del Consejo de Administración, Comité de Inversión y empleados de la Sociedad) está compuesto de los siguientes conceptos variables:

**2.1. Bono anual (solo para empleados y el Consejero Delegado):** Sistema de retribución variable, de carácter anual, con base en una evaluación de los resultados de la persona y unidad de negocio afectada y/o de la Sociedad. Solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año de contrato.

**2.2. ILP – Incentivo de Largo Plazo (para empleados, cargos directivos no empleados, miembros del Consejo, Comités de Inversión y Asesores):** una vez se consolide el plan de negocio de la Gestora, se analizará la creación de un Incentivo de Largo Plazo para empleados, cargos directivos no empleados, miembros del Consejo de Administración, Comités de Inversiones y/o Asesores.

En todo caso, el Incentivo de Largo Plazo cumplirá con lo establecido en el presente apartado. El Plan , permitirá garantizar el alineamiento con los intereses de los accionistas—, en el medio y largo plazo, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo, sin perjuicio de que su devengo parcial pueda ser anual. Se establecerán las condiciones concretas de este incentivo en relación a cada Vehículo gestionado y el equipo de inversión involucrado (pudiendo incluir también a los miembros del Comité de Inversión del Consejo de Administración y/o cargos directivos no empleados, que ejerzan funciones ejecutivas, así como a miembros de comités de expertos independientes que la Gestora pudiera crear en cada momento). En principio, se prevé que dicha remuneración variable dependerá del retorno sobre la inversión (TIR) generada por la rentabilidad obtenida en los Vehículos sobre sus inversiones (en particular en la desinversión) y la consecuente comisión de éxito (“*carried interest*”) recibida por la Gestora a estos efectos. Como tal, se prevé que dicha remuneración variable se cobraría únicamente una vez la Gestora reciba su comisión de éxito, normalmente a partir del año séptimo (7º) de vida del Vehículo, sujeto a la política y periodo de desinversión que se acuerde para cada Vehículo.

No obstante, lo anterior, los miembros del personal o cargos directivos no empleados que participen en la gestión de riesgos 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.

De cara al cálculo de los componentes variables de la remuneración o los importes globales de componentes variables, se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.

No está previsto el pago de incentivos con base en instrumentos (e.g. acciones de la Sociedad). Se prevé que la remuneración sea únicamente dineraria.

El cargo de administrador en su condición de tal es gratuito, sin perjuicio del reembolso por los gastos ordinarios y usuales de viaje, estancia y manutención que incurran como consecuencia del desempeño de su cargo. No obstante, el cargo de consejero delegado o el ejercicio de funciones ejecutivas por cualquier otro título será remunerado de acuerdo con los siguientes criterios:

- (a) una asignación fija; y
- (b) una retribución variable en función del cumplimiento de los objetivos que puedan ser fijados por la Junta General (EBITDA, volumen de negocio, cumplimiento del presupuesto o plan de negocio).

**Otros Beneficios:** Adicionalmente, se podrá establecer un plan de otros beneficios tales como seguro médico, seguro de vida, formación, plaza de aparcamiento, etc. en función de la evolución de la cuenta de resultados de la Sociedad.

## 5. RESCISIÓN ANTICIPADA

En relación con la política de rescisión los posibles pagos efectuados en concepto de rescisión anticipada de un contrato de un empleado o, no siendo empleado, desempeño de un cargo directivo de la Sociedad se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados obtenidos por el mismo.

## 6. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Independientemente de la política retributiva expuesta en los apartados anteriores, los consejeros que directa o indirectamente sean accionistas de la Sociedad tendrán derecho, en función de su porcentaje de participación en el capital de la Sociedad, a la participación en los beneficios que, en su caso, se generen por la misma.