

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

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO.....	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
4. FIJACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA	4
5. ELEMENTOS Y CRITERIOS DE LA REMUNERACIÓN.....	4
6. RESCISIÓN ANTICIPADA	7
7. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.....	7
8. INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	7
9. GOBIERNO DEL DOCUMENTO	7

1. INTRODUCCIÓN

La política retributiva (la “**Política**”) de Sancus Capital, SGEIC, S.A (la “**Sociedad**”, “**Sancus Capital**” o la “**Gestora**”) tiene como objetivo establecer los principios rectores relativos a la remuneración de las distintas categorías de empleados de la Sociedad. Esta 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 de su desempeño con respecto a los objetivos de la empresa.

2. MARCO NORMATIVO

- Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos (en adelante, la “AIFMD”).
- Reglamento Delegado (UE) nº 231/2013 de la Comisión, de 19 de diciembre de 2012, por el que se complementa la Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo referente a las exenciones, las condiciones generales de ejercicio de la actividad, los depositarios, el apalancamiento, la transparencia y la supervisión.
- 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 (en adelante, la “Ley 22/2014”).
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, la “LIIC”).
- Documento de Recomendaciones de la Autoridad Europea de Valores (European Securities and Markets Authority - “ESMA”) sobre las Políticas de Remuneración bajo la AIFMD (ESMA/2013/232) (en adelante, las “Recomendaciones de ESMA”).
- Recomendación de la Comisión Europea sobre las Políticas de Remuneración en el Sector de los Servicios Financieros de 30 de abril de 2009.
- 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 (“Reglamento SFDR”).

3. 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 incidan de manera importante en el 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.

4. FIJACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

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

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.

5. 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 profesionales 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 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 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 cobre 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.

6. RESCISIÓN ANTICIPADA

Los posibles pagos efectuados en concepto de rescisión anticipada de un contrato de un empleado o, no siendo empleado, 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.

7. 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.

8. INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En cumplimiento del artículo 5 del Reglamento (UE) 2019/2088 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros ("Reglamento SFDR"), la presente Política de remuneración incorpora información sobre su coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad en el marco de la actividad de la Sociedad.

A estos efectos, se entiende por **riesgo de sostenibilidad** todo acontecimiento o condición de tipo medioambiental, social o de gobernanza que pudiera causar un impacto negativo material sobre el valor de las inversiones gestionadas.

La Sociedad, en su condición de gestora de fondos de inversión alternativos sujeta a la Directiva 2011/61/UE, tiene en consideración los riesgos de sostenibilidad en el diseño y aplicación de su Política de remuneración, de forma que esta no fomente la asunción de riesgos de sostenibilidad incompatibles con los intereses de los vehículos gestionados y de sus inversores.

9. GOBIERNO DEL DOCUMENTO

La Política de Remuneraciones de Sancus Capital SGEIC S.A. es aprobada por el Consejo de Administración de la sociedad y entra en vigor a partir de la fecha de dicha aprobación. Deberá ser revisada periódicamente, y en todo caso cuando se den las siguientes circunstancias:

- Cambios en el marco normativo y/o recomendaciones del supervisor.
- Cambios en la estructura organizativa de la Entidad que pudieran afectar potencialmente a este ámbito.
- Cambios en los objetivos y estrategia de negocio o enfoque de gestión vinculados a la Política.
- Cuando el grado de su seguimiento y control aconseje modificar actuaciones para incrementar el grado de cumplimiento o mejorar su impacto en Sancus Capital, su Personal, o cualquier otra persona dentro del ámbito de aplicación de la Política.
- Cuando se detecten eventuales infracciones relevantes de las disposiciones de la presente Política.

La Política estará disponible para todo el Personal de Sancus Capital en un recurso específico del SharePoint corporativo destinado a tal efecto.