



Política de Remuneraciones

“TALENTA GESTIÓN, SGIIC, S.A.”

Fecha de aprobación /revisión 8 de marzo de 2021	Versión de la Política 1ª versión	Responsable de la Política Consejo de Administración
--	---	--

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	OBJETIVO	1
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
3.1	Ámbito de aplicación subjetivo	2
3.2	Ámbito de aplicación objetivo	2
4.	CRITERIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	3
5.	ÓRGANO RESPONSABLE DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
6.	ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
6.1	Remuneración fija	5
6.2	Remuneración variable	5
7.	PARTICULARIDADES DE LA REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTOS DIRECTIVOS	6
8.	PARTICULARIDADES DE LA REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DE INVERSIONES ALTERNATIVAS	7
9.	PARTICULARIDADES DE LA REMUNERACIÓN DE LOS RESPONSABLES DE LAS UNIDADES DE CONTROL	8
9.1	Auditoría Interna	8
9.2	Cumplimiento Normativo	8
9.3	Gestión de Riesgos	8
10.	PARTICULARIDADES DE LA REMUNERACIÓN DE LOS AGENTES DE LA GESTORA	8
11.	POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO	8
12.	CONTROL, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA	8

1. INTRODUCCIÓN

“**TALENTA GESTIÓN, SGIIC, S.A.**” (la “**Sociedad**” o la “**Gestora**”) es una Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva que quedó inscrita el 9 de abril de 2021 en el correspondiente registro administrativo a cargo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (la “**CNMV**”) con el número 280.

De acuerdo con el Programa de Actividades registrado en la CNMV, la Gestora desarrolla las siguientes actividades:

- a) Gestión de las inversiones, el control y la gestión de riesgos, la administración, representación y gestión de las suscripciones y reembolsos de Instituciones de Inversión Colectiva.
- b) Gestión discrecional e individualizada de carteras de inversiones.
- c) Administración, representación, gestión y comercialización de Entidades de Capital Riesgo.
- d) Asesoramiento financiero en materia de Inversión.
- e) La recepción y transmisión de órdenes de clientes en relación con uno o varios instrumentos financieros

La Sociedad está sometida a la normativa legal específica contenida en la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (la “**LIIC**”), en el Reglamento de desarrollo de la LIIC, aprobado por el Real Decreto 1.082/2012, de 13 de julio (el “**RIIC**”), y demás normativa de desarrollo.

2. OBJETIVO

La Política de Remuneraciones (la “**Política**”) para empleados y directivos de la Gestora tiene por objeto describir los procedimientos, prácticas y políticas remunerativas sólidas compatibles con una adecuada y eficaz gestión del riesgo y la sostenibilidad de la Gestora, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 bis de la LIIC y en la Norma 3ª de la Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la CNMV, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión. Asimismo, en aras de una mejor actuación y una mayor garantía, en la elaboración de la presente Política se ha tomado en consideración las Directrices aprobadas por la *European Securities and Markets Authority* sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (las “**Directrices**”).

A los efectos de (i) alinear su sistema remunerativo con los requerimientos de las normas citadas y (ii) definir un marco de referencia para la gestión remunerativa de sus empleados y directivos, la Gestora ha desarrollado la Política de Remuneraciones que se recoge en el presente documento. En él se identifican tanto los principios generales que regirán dicha Política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales

elementos que formarán parte de la remuneración de los empleados y directivos de la Gestora, con especial referencia a las personas incluidas en cada momento en el Colectivo Identificado.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1 Ámbito de aplicación subjetivo

La presente Política será aplicable a las siguientes categorías de empleados, salvo que se demuestre que sus actividades profesionales no tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la Sociedad y de los vehículos y carteras gestionadas (el “**Colectivo Identificado**”):

- (i) Miembros del Consejo de Administración (tanto ejecutivos como no ejecutivos).
- (ii) Altos directivos.
- (iii) Miembros del Departamento de Gestión.
- (iv) Miembros del Departamento de Inversiones Alternativas.
- (v) Miembros del Departamento de Asesoramiento Patrimonial.
- (vi) Personal responsable de la administración, comercialización e intermediación.
- (vii) Personal que ejerce funciones de control.
- (viii) Aquellos empleados cuya remuneración total les sitúe en la misma banda de remuneración que los altos directivos y los empleados que asumen riesgos.
- (ix) Agentes de la Gestora.

La enumeración anterior no es limitativa ya que, en cualquier caso, se considerará Personal Identificado a cualquier empleado que, debido a su actividad profesional, pueda ejercer influencia significativa en perfil de riesgo de la Sociedad, de los vehículos o de las carteras gestionadas.

3.2 Ámbito de aplicación objetivo

La presente Política resulta de aplicación a toda remuneración percibida por el personal de la Sociedad, entendiéndose por remuneración:

- (i) Todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la Sociedad.
- (ii) Cualquier transferencia de participaciones o acciones de los vehículos gestionados o acciones de la propia Sociedad que sean entregadas como remuneración en especie como contraprestación por los servicios profesionales que presta el personal de la Sociedad.

Las remuneraciones incluyen tanto los componentes fijos (pagos o complementos salariales que no consideran ningún criterio sobre los resultados) como los variables (pagos o complementos salariales adicionales que dependen de los resultados). Estos dos componentes incluyen, a su vez, tanto 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 como no monetarios que en el futuro pueda establecer la Sociedad (seguro médico, cheques restaurante, cheques guardería, etc.).

Sin embargo, en evitación de cualquier duda, los siguientes pagos o beneficios no se considerarán remuneración:

- (i) Toda participación en los beneficios de la Sociedad obtenida como rendimiento de capital invertido en la misma.
- (ii) Aquellos pagos directos realizados por los vehículos gestionados con cause en una devolución o reembolso de una inversión personal y voluntaria realizada en dichos vehículos.

4. CRITERIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política y prácticas remunerativas establecidas en cada momento serán compatibles con una adecuada y eficaz gestión del riesgo derivado de la actividad de la Sociedad y no ofrecerán incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad; para lo cual se basarán en los criterios generales indicados a continuación:

- **Proporcionalidad:** La Gestora atenderá a los principios de remuneración establecidos en la normativa aplicable de manera acorde a sus dimensiones, su organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades. En atención a las circunstancias señaladas, la Gestora considera adecuado no aplicar a su Colectivo Identificado los siguientes principios de remuneración:
 - a) Los requisitos relativos al proceso de pago, en particular, la remuneración variable en instrumentos, la retención, el aplazamiento y la incorporación a *posteriori* del riesgo para la remuneración variable.
 - b) El requisito de constituir un comité de remuneraciones.
- **Vinculación de la remuneración a los intereses de la Gestora y sus accionistas:** El importe de la remuneración del Colectivo Identificado estará directamente correlacionado con el grado de consecución de los objetivos de la Gestora y de los accionistas.
- **Alineación con el riesgo:** A la hora de diseñar la Política de Remuneraciones se evitará la toma de riesgos que no se ajusten a los perfiles de riesgo de la Gestora y de los vehículos y carteras gestionadas. A este respecto, la remuneración de quienes contribuyan a desempeñar la función de gestión del riesgo será independiente de los resultados de las áreas de negocio en las que intervengan. Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados de la persona y los de la

unidad de negocio a la que pertenezca, así como de los resultados globales de la Gestora.

- **Conflictos de interés:** Tal y como establece el RIIC, se eliminará 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, en los casos en que puedan surgir conflictos de intereses en relación con dichas actividades.
- **Sencillez y transparencia:** Las normas para la gestión retributiva serán explícitas, conocidas por los empleados y directivos y estarán redactadas de forma clara y concisa. Los clientes de la Sociedad tendrán acceso a la presente Política.
- **Elementos:** El paquete retributivo de los empleados y directivos estará constituido tanto por remuneración fija como por remuneración variable. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total. En la fijación de la remuneración variable se garantizará en todo momento el mantenimiento de un equilibrio prudente entre una situación financiera razonable y el pago de la remuneración variable.
- **ESG:** De conformidad con lo recogido en la Política de Integración de Factores ESG de la Gestora, los factores ESG del 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, no se tienen en consideración al momento de definir la política retributiva de la Gestora.

5. ÓRGANO RESPONSABLE DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El órgano responsable de la Política de Remuneraciones es el Consejo de Administración de la Sociedad. Como responsable de la definición y aplicación de la política retributiva de la Gestora este órgano desarrolla las siguientes funciones:

- Fija los principios generales de la política de remuneraciones y prepara las decisiones que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Gestora.
- Controlar el diseño y el funcionamiento del sistema de remuneración. A este respecto hará evaluación interna de carácter anual de la aplicación de la Política.
- Velar por la observancia de la presente Política.
- Aprobar anualmente la evaluación interna central e independiente de la presente Política.

- Establecer las condiciones básicas de los contratos y la remuneración de los directivos que reportan al Consejo de Administración.
- Aprobar los contratos suscritos con los consejeros con funciones ejecutivas, donde se incluirán los conceptos retributivos.
- Implantar y aplicar la presente Política.

6. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones de la Gestora se compone tanto de un elemento fijo como de un elemento variable, vinculados a la categoría, las funciones desarrolladas, la responsabilidad y el desempeño del profesional; así como a los resultados obtenidos por la Gestora y el Departamento o Unidad en la que se entrega el profesional.

6.1 Remuneración fija

La remuneración fija se determina en todos los casos de acuerdo con la actividad profesional que desarrolla cada empleado particular, incluyendo su experiencia profesional, responsabilidad, sus funciones, su capacidad, antigüedad en la Sociedad, rendimiento y condiciones del mercado. En todo caso, la remuneración fija será siempre lo suficientemente elevada para retribuir los servicios profesionales prestados por los miembros del Colectivo Identificado hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.

6.2 Remuneración variable

La remuneración variable es 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 o del área de desempeño.

La remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado no estará sujeta a más límites de los establecidos los Estatutos Sociales de la Gestora y por aquellos otros que se recojan expresamente en la normativa vigente en cada momento. Sin perjuicio de lo anterior, la Gestora tendrá en cuenta los siguientes criterios al momento de determinar su cuantía:

- La parte variable de la remuneración representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible, no garantizada, no consolidable y de periodicidad anual, a tal punto que sea posible no pagar retribuciones variables.
- Su cuantía en términos absolutos en ningún caso será lo suficientemente elevada como para incentivar la asunción de riesgos excesivos. En todo caso, atendiendo al principio de proporcionalidad, la Gestora tendrá en cuenta, el volumen y

proporción del componente variable del paquete retributivo con respecto al componente fijo, la magnitud de la obligación que puede asumir un miembro del Colectivo Identificado

- La Gestora garantizará en todo momento el mantenimiento de un equilibrio prudente entre una situación financiera razonable y el pago de la remuneración variable y considerará todas las posibilidades de riesgos actuales y potenciales asociados a las actividades que realiza para determinar las sumas globales de remuneración.
- La Gestora velará por que su situación financiera no se vea en ningún caso perjudicada por la suma de remuneración variable que deba ser pagada en un determinado ejercicio. La Gestora podrá reducir el importe de remuneración variable a abonar en un ejercicio en la medida que resulte necesario para mantener su solidez financiera.
- El importe asignado a los miembros del Colectivo Identificado se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados de la persona y los de la unidad de negocio a la que pertenezca, así como de los resultados globales de la Sociedad. La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de los vehículos/carteras gestionadas.
- La valoración de resultados individuales implicará el empleo de criterios tanto cuantitativos (como la tasa interna de retorno o el nivel de ingresos) como cualitativos (tales como la consecución de objetivos estratégicos o la sujeción a la política de gestión del riesgo). En particular, la remuneración variable no podrá ligarse de forma exclusiva a la rentabilidad de los vehículos y carteras gestionadas, sino que habrá también que tenerse en cuenta el cumplimiento de los niveles de riesgo establecidos para cada una de ellas. La medición de los resultados incluirá parámetros vinculados a los riesgos y a los resultados de los vehículos y/o carteras gestionadas, así como a los resultados globales obtenidos por los distintos departamentos de la Gestora.
- La percepción de la remuneración variable estará condicionada a que sus perceptores no hayan contribuido a la asunción de riesgos de cualquier tipo distintos de los definidos por la política de inversión de cada vehículo/cartera gestionada.

7. PARTICULARIDADES DE LA REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTOS DIRECTIVOS

De conformidad con los Estatutos Sociales de la Sociedad, el cargo de consejero será gratuito, a excepción del cargo de consejero investido legalmente con funciones ejecutivas, el cual sí será retribuido.

El/los consejero/s ejecutivo/s percibirá/n una remuneración tanto fija como variable, cuya cuantía variará en función de su contribución personal y profesional a la consecución

de los objetivos del proyecto empresarial y de resultados económicos de la Sociedad, así como su papel en la consolidación y mantenimiento del negocio de la Sociedad.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros ejecutivos deberá ser aprobado por la Junta General y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Salvo que la Junta General determine otra cosa, la distribución de la remuneración entre los distintos consejeros ejecutivos se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad, resultando en todo caso de aplicación lo previsto en la normativa vigente en cada momento para dicho cargo.

En todo caso, para la determinación de la remuneración variable se tendrán en cuenta parámetros tanto de carácter cuantitativo (entre los que se incluirán en todo caso objetivos financieros comunes a toda la organización tales como el cumplimiento del presupuesto anual, el nivel de recursos propios computables y exigibles de la Sociedad, el cumplimiento de los ratios de solvencia, las previsiones para el cierre del ejercicio y la estabilidad de su base de clientes y del patrimonio confiado) como cualitativo (que incluirán factores como control de riesgos, cumplimiento normativo, satisfacción de los clientes y gestión de equipos y personas, según corresponda). En general, analizará con detenimiento la evolución de la Sociedad durante el transcurso de cada ejercicio y su perspectiva de estabilidad en la generación de ingresos así como la contribución de el/los consejero/s ejecutivo/s para alcanzar dichos objetivos.

El régimen anterior será también de aplicación a los altos directivos de la Gestora, incluyendo aquellas comisiones que llegasen a recibir como agentes de la misma, directamente o a través de sus participadas.

8. PARTICULARIDADES DE LA REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DE INVERSIONES ALTERNATIVAS

La remuneración de los miembros del Departamento de Gestión y de Inversiones Alternativas del que forman parte los gestores y aquellos empleados de que toman/recomiendan decisiones de inversión, se descompone en una remuneración fija y en una remuneración variable cuyo elemento indispensable para su asignación es el estricto cumplimiento de la política y estrategias de inversión de las carteras bajo gestión previamente preestablecidas y, muy en particular, de los niveles y presupuestos de riesgo en cada caso establecidos.

A efectos aclaratorios, en ningún caso será un atributo merecedor de establecimiento o incremento del componente variable de la remuneración la obtención de rentabilidades (cualesquiera que éstas sean) cuando la obtención de rentabilidad derive de la asunción de riesgos para los vehículos o carteras bajo gestión de naturaleza distinta o de nivel superior a aquellos riesgos que resulten compatibles con la política, estrategia y objetivos de inversión de cada tipo de vehículo o cartera gestionada previamente establecidos.

9. PARTICULARIDADES DE LA REMUNERACIÓN DE LOS RESPONSABLES DE LAS UNIDADES DE CONTROL

9.1 Auditoría Interna

La Unidad de Auditoría Interna se encuentran externalizada en “J&A GARRIGUES, S.L.P.”. Es retribuida en una cantidad fija anual de acuerdo con los honorarios que previamente se hayan convenido.

9.2 Cumplimiento Normativo

La Unidad de Cumplimiento Normativo es desempeñada por Dña. Azucena González Rosón. La Sra. González desempeña la Función de Cumplimiento Normativo de forma gratuita.

9.3 Gestión de Riesgos

La Unidad de Gestión de Riesgos es desempeñada por D. Augusto Berni. La remuneración anual del Sr. Berni por sus funciones no incluye elementos variables.

10. PARTICULARIDADES DE LA REMUNERACIÓN DE LOS AGENTES DE LA GESTORA

Las comisiones de los agentes se aprobarán anualmente por el Consejo de Administración de la Gestora que, para determinar su importe, tendrá en cuenta los criterios y principios recogidos en la presente Política.

11. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO

La Sociedad cuenta con un Reglamento Interno de Conducta y con una Política de Gestión de Conflictos de Interés de obligado cumplimiento de todos los empleados.

La observancia de los mismos garantiza que no se aumente el perfil de riesgo ni se incurra en conflictos de interés con el fin de incrementar la remuneración variable.

12. CONTROL, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA

El Consejo de Administración de la Sociedad es el responsable del seguimiento, actualización y control de la presente Política, que será revisado, al menos, anualmente, por el Consejo de Administración de la Sociedad.

Con la misma periodicidad anual se realizará una evaluación del rendimiento de los empleados en la que se valorarán los objetivos y resultados logrados, así como las capacidades, actitudes y recursos utilizados al efecto. Asimismo, se ha comunicado a los empleados el modelo retributivo.

Adicionalmente, la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos comprobará que la política retributiva se está aplicando de manera efectiva y la Unidad de Auditoría Interna verificará la existencia de la política retributiva, que la misma está aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la Sociedad y que esta se establece de

tal forma que no se adoptan estrategias de inversión que excedan los niveles de riesgo apropiados para la Sociedad, o los vehículos y carteras gestionadas.

Por todo lo anterior, la presente Política podrá ser actualizada y/o modificada, entre otros, en los siguientes casos:

- (i) Cuando tengan lugar cambios normativos que afecten a la Política.
- (ii) A propuesta de las Unidad de Control, cuando entienda que existen apartados susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a las características de los servicios ofrecidos por la Sociedad en cada momento.
- (iii) A propuesta de cualquier organismo supervisor.

* * * * *