

POLÍTICA RETRIBUTIVA



JULIO 2024

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. REGISTRO DE ACTUALIZACIONES	3
1.2. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO	3
1.3. RESPONSABILIDAD DE ELABORACIÓN, APROBACIÓN, MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	4
1.4. DESTINATARIOS DE PROCEDIMIENTO	5
1.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO	5
1.6. ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO	5
2. PRINCIPIOS BÁSICOS	6
3. PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN	6
3.1. PRINCIPIOS DE AJUSTE AL RIEGO	6
4. ÓRGANOS COMPETENTES	8
4.1. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	8
4.2. DIRECTOR GENERAL	9
4.3. UNIDAD DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	9
5. SISTEMA DE RETRIBUCIÓN	10
5.1 EMPLEADOS	11
5.2 CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	11
5.3 AGENTES	11
6. EVALUACIÓN	12
7. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD	12
8. PUBLIDAD Y TRANSPARENCIA	12
9. ACTUALIZACIÓN	13

1. INTRODUCCIÓN

1.1. REGISTRO DE ACTUALIZACIONES

Fecha elaboración	Nombre	Descripción de la revisión	Versión
Octubre 2017	Unidad de Cumplimiento Normativo	Primera redacción	1
Diciembre 2018	Unidad de Cumplimiento Normativo	Incorporación de los criterios objetivos para la definición de la remuneración variable	2
Octubre 2021	Unidad de Cumplimiento Normativo	Adaptación criterios ASG Reglamento 2019/2088	3
Marzo 2024	Unidad de Cumplimiento Normativo	Actualización genérica	4
Julio 2024	Unidad de Cumplimiento Normativo	Modificación por transformación de la Entidad a SGIIC	5

1.2. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO

El presente documento contiene los criterios y procedimientos que ha definido SELECCION E INVERSION DE CAPITAL GLOBAL, S.G.I.I.C., S.A. (en adelante, “Selinca”, o la “Entidad”), con el objetivo de establecer un sistema retributivo que sea compatible con una gestión sana y eficaz del riesgo, en aplicación de la siguiente normativa:

- Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (en adelante, “CRD IV”).
- Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión, es la necesidad de garantizar la transparencia en materia retributiva.
- Reglamento 1287/2006 (de nivel 2), de 10 de agosto de 2006, por el que se aplica la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a las obligaciones de las empresas de inversión de llevar un registro, la información sobre

las operaciones, la transparencia del mercado, la admisión a negociación de instrumentos financieros, y términos definidos a efectos de dicha Directiva.

- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión.
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Directrices ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID).
- 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.

1.3. RESPONSABILIDAD DE ELABORACIÓN, APROBACIÓN, MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La responsabilidad de control y evaluación del presente procedimiento conforme a la normativa vigente recae sobre la **función de Cumplimiento Normativo**, que a tal efecto colaborará con el resto de los departamentos que se vean implicados.

El **Consejo de Administración** de Selinca es el responsable de la aprobación del presente Procedimiento y sus sucesivas actualizaciones.

La responsabilidad última del mantenimiento, la permanente actualización y el correcto cumplimiento del presente documento corresponde al Consejo de Administración de la Entidad.

Este es un documento abierto y, por tanto, será actualizado y/o modificado, al menos, en los siguientes casos:

- a) Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a los procedimientos descritos.
- b) Cuando tengan lugar cambios internos en la Entidad que afecten a los procedimientos descritos.
- c) Cuando, a propuesta de la Unidad de Cumplimiento Normativo, el Consejo de Administración apruebe la inclusión de nuevos controles o modifique los existentes.
- d) A propuesta de los directores de los diferentes departamentos de la Entidad, de auditores, tanto internos como externos, y de inspectores de órganos reguladores.

Las diferentes versiones de este documento constan en el cuadro de Registro de actualizaciones que se recoge al principio de este documento.

1.4. DESTINATARIOS DE PROCEDIMIENTO

Una vez aprobado por el Consejo de Administración, este documento, y sus sucesivas versiones y actualizaciones o modificaciones, será circularizado entre los sujetos destinatarios.

Los sujetos destinatarios del presente documento son todos los empleados, directivos y, en su caso, agentes de la Entidad, constando una copia de la última versión actualizada del mismo en los servidores de la Entidad a disposición de los mencionados sujetos.

Los directores de los departamentos estarán permanentemente informados de las incidencias que se produzcan en relación con su cumplimiento y las trasladarán a los empleados de sus departamentos, al objeto de que se adopten las medidas necesarias para corregirlas y se propongan, en su caso, modificaciones en los procedimientos implantados. En todo caso, comunicarán al responsable de la función de Cumplimiento Normativo las situaciones graves que se hubieran producido antes de tomar cualquier medida para subsanarlas.

1.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO

La Política de Remuneraciones establecida en el presente Manual será aplicable a todo el personal de Selinca, sin perjuicio de que determinados principios resulten de aplicación únicamente al denominado “personal identificado”.

A estos efectos, salvo que se demuestre que no tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la Entidad, las siguientes categorías de empleados se considerarán incluidas en el “Personal Identificado”:

1. Miembros del Consejo de Administración.
2. Altos directivos.
3. Personal responsable de funciones de control.
4. Personal responsable de la gestión y comercialización y RRHH.
5. Otros responsables de asumir riesgos, como aquellos que debido a su actividad profesional pueden ejercer influencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad.
6. Aquellos empleados cuya remuneración total les sitúe en la misma banda de remuneración que los altos directivos y los empleados que asumen riesgos.
7. La enumeración anterior no es limitativa, ya que, en cualquier caso, se considerará “Personal Identificado” a cualquier empleado que pueda afectar al riesgo de la Entidad.

1.6. ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO

El presente Manual resultará de aplicación a toda remuneración percibida por el personal de la Entidad, entendiéndose por Remuneración todas las formas de pago o beneficios pagados por la Entidad dentro del ámbito de la contraprestación por la prestación de servicios llevada a cabo por el personal.

Esta remuneración incluye tanto los componentes fijos (pagos o beneficios sin considerar criterios de resultados) como los variables (pagos y beneficios adicionales que dependan de resultados o en algunos casos de criterios contractuales).

2. PRINCIPIOS BÁSICOS

- **Proporcionalidad.** Selinca cuenta con una política de remuneración que es adecuada al carácter, escala y complejidad de sus actividades, y compatible con los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.
- **Prudencia.** La Política de Remuneración de Selinca es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y no ofrece a sus empleados incentivos que puedan ser incompatibles con el riesgo tolerado por la Entidad.
- **Cualidad.** Para valorar la retribución de las distintas categorías de empleados, Selinca tiene en cuenta los conocimientos, la experiencia, la capacidad, las responsabilidades y la contribución a la Entidad por parte de cada empleado. La retribución estará ligada al desempeño individual de cada empleado y a la consecución de los objetivos de Selinca, y no ofrecerá incentivos capaces de incitar a los empleados a favorecer sus propios intereses o los de la Entidad, en detrimento de sus clientes.
- **Precaución.** La Entidad adoptará y mantendrá medidas que permitan identificar eficazmente aquellos casos en que los empleados dejen de actuar en beneficio de los intereses del cliente y emprender acciones correctoras al respecto.
- **Supervisión.** La Dirección General, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- **Transparencia.** Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

3. PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN

3.1. PRINCIPIOS DE AJUSTE AL RIEGO

Principios de obligado cumplimiento con carácter general

- I. La Política Remunerativa será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

- II. La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración (no aplica a los Agentes de la Entidad).
- III. El personal que ejerza funciones de control dentro de la Entidad será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- IV. La remuneración de los altos directivos y encargados de la gestión de riesgos será supervisada por el Consejo de Administración.
- V. El Consejo de Administración adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación.
- VI. 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.

Principios aplicables a la remuneración del personal identificado

- I. La Política Remunerativa promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- II. En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes (no aplica a los Agentes de la Entidad).
- III. Se distinguirá de forma clara entre los criterios para el establecimiento de la remuneración variable y la remuneración fija (no aplica a los Agentes de la Entidad).
- IV. La remuneración fija deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo (no aplica a los Agentes de la Entidad).
- V. La remuneración variable deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo

estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

VI. Alineación al riesgo de la remuneración variable:

- a. 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, valorados conforme a criterios, tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la Entidad.
- b. La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en los resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales (debido al principio de proporcionalidad la Entidad podrá realizarlo anualmente).
- c. El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- d. Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- e. La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

4. ÓRGANOS COMPETENTES

4.1. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración de Selinca es el órgano competente para aprobar y verificar el cumplimiento de la Política de Remuneración de la Entidad. La Dirección General de la Entidad será la responsable de la aplicación de las políticas y prácticas de remuneración, y deberá prevenir y abordar cualquier riesgo relevante que generen.

Además, el Consejo de Administración de Selinca deberá:

- Aprobar modificaciones de la política retributiva.
- Velar por la observancia de la política retributiva.

4.2. DIRECTOR GENERAL

El Director General, realiza las siguientes funciones:

- Evaluar las necesidades de personal en la Entidad.
- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en la Entidad, con el objeto de definir las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada puesto de trabajo.
- Evaluar anualmente a los distintos empleados de la Entidad.
- Proponer las condiciones económicas de los nuevos profesionales que se incorporen a Selinca y las modificaciones en las condiciones económicas de los empleados.
- Elevar al Consejo de Administración propuestas de modificaciones en la política retributiva.
- Informar al personal de la Entidad de los criterios que se utilizarán para determinar el importe de su remuneración, así como de los pasos y los plazos en las revisiones de su desempeño dejando el correspondiente registro de los mismos.

4.3. UNIDAD DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La Unidad de Cumplimiento Normativo es responsable de supervisar que cualquier criterio establecido para fijar las retribuciones con los empleados no impliquen la generación de posibles conflictos de interés que puedan poner en peligro la obligación de los empleados de actuar en el mejor interés de sus clientes, de forma que se evite la asunción de riesgos que sean inconsistentes el perfil de riesgo de la Entidad.

Anualmente revisará la evaluación de la política remunerativa realizada por la Entidad para verificar que se cumplen las políticas y procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de administración en su función supervisora.

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 garantiza que se aplique el oportuno plan para subsanarlo.

5. SISTEMA DE RETRIBUCIÓN

El paquete retributivo de Selinca se compone de una retribución fija y además de la posibilidad de percibir retribución variable, ambas son revisables anualmente y aprobadas por el Consejo de Administración de la Entidad. Sin embargo, los Agentes con los que cuenta la Entidad no cuentan con una remuneración fija.

En virtud de la **proporcionalidad**, en el caso de que exista retribución variable, habrá una proporción adecuada entre los componentes fijos y variables, que no prime la consecución de objetivos cuantitativos a corto plazo, sobre el rendimiento sostenible y el mejor interés del cliente.

- El componente fijo deberá constituir una parte suficientemente elevada de la remuneración total, que permita una política plenamente flexible en lo que se refiere al componente variable, contemplando incluso la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable en absoluto. Dicho componente fijo, no se aplica a los Agentes de Selinca.
- La remuneración variable tendrá carácter excepcional y se realizará siempre que la Entidad posea una base de capital sana y sólida.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.

La política retributiva no podrá ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con los intereses de los clientes.

Asimismo, la retribución variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada individuo. No obstante, la Junta de Accionistas de Selinca podrá aprobar un nivel superior mencionado, siempre que no sea superior al 200% del componente fijo de la remuneración total. El procedimiento de aprobación será el descrito en el artículo 34.1 g) 2º de la Ley 10/2014, aplicado por analogía para la Entidad.

Criterios para la fijación de los elementos variables de la remuneración.

La remuneración variable estará vinculada a la evaluación de:

- Aspectos cuantitativos: resultados obtenidos por el individuo (en función de criterios tanto financieros como no financieros), la unidad de negocio afectada y la Entidad en su conjunto, en un marco preferentemente plurianual (debido al principio de proporcionalidad la Entidad podrá realizarlo anualmente). Estos aspectos son fáciles de medir y de comprender, afectan a los resultados inmediatos del negocio, como las cifras de ventas netas. Por ejemplo, consecución de resultados, crecimiento de saldos, número de reclamaciones, etc.
- Aspectos cualitativos: se podrán analizar para cada individuo, teniendo en cuenta su contribución y su competencia. Se buscarán criterios cualitativos

adecuados que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo de los clientes y la calidad de los servicios prestados a los clientes, como por ejemplo: control de riesgos, puesta en marcha de nuevas campañas, nuevas ideas de negocio, adaptaciones normativas, calidad del servicio, cumplimiento de la formación exigida, correcto reporte de las actividades realizadas, entre otros.

5.1 EMPLEADOS

La retribución de los empleados está definida como una parte retribución fija anual en efectivo en base al puesto desempeñado, responsabilidades y conocimientos.

Otra parte del salario se define como variable dependiendo del desempeño individual, la evolución de la compañía y del equipo de trabajo. La cantidad variable será individualizada y fijada anualmente por el Director General.

5.2 CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La Junta General de Accionistas de la Entidad es la encargada de definir anualmente la retribución de los miembros del Consejo de Administración de Selinca, de acuerdo con los resultados obtenidos por la Entidad.

5.3 AGENTES

Los Agentes son colaboradores mercantiles independientes cuya actividad consiste en la captación de clientes para los que la Entidad presta el servicio de comercialización de IIC/ECR. Todos los clientes dados de alta por la Entidad son considerados como profesionales.

En materia retributiva la Entidad percibe incentivos de las Gestoras comercializadas en base al volumen suscrito y mantenido en el mercado por el cual se firmó el acuerdo de comercialización de las IIC. Selinca retribuye a los Agentes atendiendo a sus resultados, en base una adecuada combinación de criterios cuantitativos y cualitativos, tal y como se recoge en la propia política de remuneraciones de la Entidad.

Como criterios cuantitativos, en la medida que se comercialice a tipología de cliente contraparte elegible, dichos criterios podrán estar basadas en porcentajes sobre el volumen de ventas diferentes por tipología de producto, y no por un % en el saldo medio, ya que se considera que no existe conflicto de interés al realizar los Agentes una labor de intermediación entre esta tipología de clientes. Y como criterios cualitativos, se tendrán en cuenta aspectos como el cumplimiento de los requisitos de formación y actividades de formación cursadas o realizadas, cumplimiento con las obligaciones de reporting requerido por la Entidad, la satisfacción de los clientes, adecuada llevanza de la documentación y registros obligatorios respecto de las actividades de comercialización, colaboración con los equipos de soporte y de cumplimiento normativo etc.

Selinca retribuye a los Agentes en base a la cantidad ingresada de las Gestoras, pero dicha cantidad no se considera un incentivo, sino que se considera un pago interno de la Entidad y no pago a un tercero.

6. EVALUACIÓN

Selinca realiza cada año la evaluación de sus empleados con relación al desempeño de sus funciones dentro de la Entidad.

La evaluación se realizará atendiendo, entre otros criterios, a la valía del empleado, el trabajo desarrollado, sus responsabilidades, el propósito de motivar o fidelizar al mismo, así como a la estructura y a la actividad desarrollada por la Entidad.

Para los casos en los que se incluya la posibilidad de remuneración variable, se atenderá a los criterios mencionados en el punto anterior y a aquellos que hayan sido definidos por la Entidad, tanto cuantitativos como cualitativos para la determinación de la retribución variable.

El resultado de esta evaluación, en su caso, será tenido en cuenta a la hora de determinar los incrementos salariales para el año siguiente.

La evaluación será realizada por la Dirección General o, en su caso, por los responsables de cada departamento con el visto bueno de la Dirección General.

Los resultados de las evaluaciones serán elevados al Consejo de Administración para su conocimiento y adopción de las medidas que estime oportunas, en su caso.

7. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD

La Política de Remuneración de Selinca promueve la inclusión de los riesgos de sostenibilidad dentro de la Entidad. Si bien, la Entidad no tiene en consideración estos criterios ESG (por sus siglas en inglés, Environmental, Social, and Governance) como factor excluyente en la toma de decisiones de inversión, sí los tiene en cuenta como factor relevante en sus inversiones.

8. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA

La Política remunerativa de Selinca es accesible a todos los miembros del personal de la Entidad y al Consejo de Administración.

El personal es informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración. El proceso de evaluación está oportunamente documentado y es accesible para cada uno de los miembros del personal de los que se trate.

9. ACTUALIZACIÓN

La actualización de este procedimiento se llevará a cabo por la Dirección General al menos una vez al año, con el soporte de La Unidad de Cumplimiento Normativo.

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 a la Dirección General.