

POLITICA REMUNERATIVA DE MUTUACTIVOS S.A.U., S.G.I.I.C.

MUTUACTIVOS S.A.U., S.G.I.I.C., (en adelante, la “Sociedad”), inscrita en el registro de la CNMV con el número 21, cuenta con una política de remuneraciones compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo propios y de las instituciones de inversión colectiva que gestiona, y puede ser consultada en la página web www.mutuactivos.com.

Antecedentes

El pasado 13 de noviembre se publicó 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”), que amplía la mayoría de los requerimientos exigidos a las entidades de crédito a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva.

De acuerdo con lo anterior, y en la medida en que Mutuactivos SAU SGIIC es una entidad gestora de IIC, se ha considerado necesaria la creación de un documento interno en el que se fijen las principales características de las políticas y prácticas de remuneración con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad.

Así, el presente documento recoge la Política Retributiva del Colectivo Identificado de Mutuactivos SAU SGIIC. En ella, siguiendo los requerimientos de la citada Ley 22/2014, se identifican, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la política de remuneraciones del colectivo con incidencia en el perfil de riesgo, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad, los principios generales de la política de remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados a este colectivo.

La Dirección y el Consejo de Administración de la Sociedad fijan los principios generales de la política remunerativa, los cuales se revisan periódicamente. Además, la remuneración de los altos directivos está supervisada por el Consejo de Administración de la Sociedad.

Principios generales que rigen la política retributiva de Mutuactivos SAU SGIIC:

- **Multiplicidad de elementos:** La configuración del paquete retributivo **estará integrada por un** conjunto de instrumentos que tanto en su contenido (dinerario y no dinerario), seguridad (fijo y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.
- **Gestión prudente y eficaz de los riesgos:** La política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad. En este sentido, el personal que ejerce funciones de control es independiente de las unidades de negocio que supervisa. La gestión del riesgo de la Sociedad está encomendada al Departamento de Riesgos de Mutua Madrileña Automovilista, S.S.P.F., y su remuneración es independiente del resultado que arrojen las áreas de negocio.
- **Alineación con los intereses a largo plazo:** La política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

- **Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables:** La retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.
- **Flexibilidad y transparencia:** Las reglas para la gestión retributiva del colectivo de referencia incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento. Las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.
- **Sencillez e individualización:** 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.
- **Supervisión y efectividad:** El órgano de administración de la Entidad, en su función de supervisión, 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.

Descripción de los componentes de la retribución.

La política de remuneración de la Sociedad se compone de una parte fija y otra variable. Esta última se establece en función del nivel de cumplimiento de unos Objetivos de Empresa, comunes a todos los empleados, y de los Objetivos individuales, específicos para cada empleado, en aras a incentivar a todo el personal en el desempeño de sus funciones y alinearlos con los objetivos de la propia compañía.

Anualmente se determina nivel de consecución de los objetivos de empresa e individuales alcanzados, para aplicar la correspondiente retribución variable.

Remuneración Fija

La remuneración fija es establecida por la dirección de la Sociedad a principio de año y aplicable para cada ejercicio. La remuneración para las nuevas incorporaciones es establecida en el contrato de trabajo en el momento de su incorporación. Todos los años son revisados los puestos y sus salarios, pudiéndose llevar a cabo una revalorización en base a la Evaluación de Desempeño individual, parámetros objetivos tales como inflación, productividad, etc. y de las perspectivas de la Sociedad.

Remuneración Variable

Existe una normativa específica sobre la retribución variable, divulgada a todos los empleados de la Sociedad. La remuneración variable no está garantizada y está basada siempre en la consecución de los Objetivos de Empresa e Individuales.

A la remuneración variable de todos los empleados de la sociedad gestora se le asignará un porcentaje máximo sobre su remuneración fija. Este porcentaje podrá variar entre las distintas unidades, áreas o departamentos.

La Retribución Variable remunera, sin carácter consolidable y por los períodos de cómputo establecidos para los objetivos, los resultados obtenidos por los diferentes participantes del sistema.

El periodo de cálculo de los objetivos tendrá un carácter anual, estando comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

La Retribución Variable de cada empleado estará ligada a la consecución de estos tipos de objetivos:

- **Objetivos de Empresa:** común para todos los empleados de la empresa. Su peso oscilará entre un 15% y un 50%, dependiendo de los diferentes niveles profesionales.

- **Objetivos Individuales / de Unidad:** específicos para cada empleado o compartidos para una misma Unidad, Área o Departamento. Su peso oscilará entre un 50% y un 85%, dependiendo de los diferentes niveles profesionales.

El número de objetivos individuales estará comprendido entre un mínimo de 3 y un máximo de 6, como criterio general.

Con carácter general, los niveles de cumplimiento de los objetivos, ya sean de Compañía o Individuales, serán cuatro y se corresponderán con la escala de consecución del cuadro siguiente:

Nivel de Cumplimiento	Escala de consecución
Excelente	115%
Alcanzado	90%-100%
Parcialmente alcanzado	60%
Inadecuado	0%

Con carácter general, para poder percibir Retribución Variable, los empleados deben haber prestado un mínimo de 90 días consecutivos de trabajo en el año natural. Para aquellos empleados que no lleguen a prestar un mínimo de 90 días consecutivos de trabajo en el año natural, se analizará si al menos han realizado 45 días consecutivos de trabajo durante cada semestre natural. Por cada semestre en el que cumplan el citado requisito, podrán llegar a cobrar hasta un 50% de la cuantía de su Retribución Variable. Si lo cumplen en ambos semestres, podrán llegar a cobrar hasta un 100% de la cuantía de su Retribución Variable.

En todas aquellas situaciones de ausencias superiores a 30 días en el año, el empleado percibirá la parte proporcional del importe que le hubiera correspondido si hubiera trabajado el ejercicio completo (360 días).

En aquellos casos de ausencias prolongadas y cuando la situación lo aconseje, los objetivos se adecuarán al tiempo de trabajo en dicho periodo de cálculo.

En el caso de las nuevas incorporaciones, para llegar a cobrar la Retribución Variable, deberán:

- Incorporarse a la empresa antes del 1 de octubre
- Prestar, desde su incorporación hasta el final del año, un mínimo de días consecutivos de trabajo proporcional a los 90 días indicados para el año natural.

En estas incorporaciones, los objetivos individuales se adecuarán al tiempo de prestación efectiva y la cuantía a percibir será proporcional al tiempo de trabajo efectivo en el periodo de cálculo.

No devengarán retribución variable alguna los empleados que causen baja en la empresa con anterioridad al 1 de octubre. De producirse la baja entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, se devengará en razón de los Objetivos Individuales alcanzados y en cuantía proporcional al tiempo trabajado en el ejercicio. En ningún caso se devengará retribución variable por el Objetivo de Compañía, si el empleado ha causado baja antes del 31 de diciembre.

En el supuesto de que el empleado cambie de puesto de trabajo durante el año, se le establecerán nuevos objetivos individuales.

El importe de la retribución variable se calculará de forma proporcional al tiempo transcurrido en cada puesto de trabajo, y en función del grado de cumplimiento y consecución de objetivos conseguidos en cada puesto de trabajo desempeñado por el empleado.

Semestralmente se informará sobre la evolución de los objetivos establecidos.

En el supuesto que los objetivos de Compañía no alcancen el nivel de “Mejorable” (60%), la escala de consecución a aplicar en los objetivos individuales serán 10 puntos inferiores a la escala de consecución anteriormente señalada.

El pago de la retribución variable se hace en efectivo, a año vencido y sólo se difiere la retribución variable Plurianual.

Siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, se podrá aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales, con las siguientes finalidades:

- a. Mejorar el valor de la Entidad y de sus acciones.
- b. Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.
- c. Retener a determinados empleados “clave” en la Sociedad.

Los planes de retribución variable plurianual que la Sociedad implante tendrán por objeto permitir a los empleados participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario referenciado a la retribución fija o variable.

Los planes tendrán carácter extraordinario y se implantarán por la exclusiva voluntad unilateral de la Entidad, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el periodo de tiempo para el cual se implantan.

Las personas integrantes del Departamento de Inversiones tienen vinculados sus objetivos individuales a la rentabilidad de los productos o carteras gestionadas, utilizando como métricas principales la evolución de los índices de referencia, el ratio de Sharpe y la posición en el “ranking” dentro del universo comparable.

Las personas integrantes del Departamento Comercial tienen vinculados sus objetivos individuales principalmente a la captación neta de activos bajo gestión en los diferentes productos o carteras comercializados.

No existe comité de remuneraciones en la Sociedad. Los responsables directos de cada empleado son responsables de evaluar el nivel de consecución de objetivos en el ejercicio, trasladando los datos al Departamento de Administración, que realizará los cálculos necesarios y aprobados por la dirección de la Sociedad Gestora.

Retribución Flexible.

Mediante el Plan de Retribución Flexible, todos los empleados tendrán la oportunidad de incorporar a su paquete retributivo determinadas retribuciones en especie. Ello se hará sin incrementar la masa salarial, pues dichas retribuciones en especie se detraerán del salario fijo bruto anual.

El importe máximo que cada Empleado podrá solicitar que se destine al Plan no podrá superar el 30 por 100 de sus percepciones salariales.

Al tratarse de un límite máximo, el empleado tendrá la libertad de no disponer del mismo en su totalidad.

La participación en el Plan no afectará al salario bruto anual a tener en cuenta para calcular revisiones salariales o posibles indemnizaciones.

Los empleados partícipes del Plan no verán disminuidas sus cotizaciones, ni, por tanto, las futuras prestaciones, como consecuencia de su participación en el Plan, en la medida en que su salario bruto anual sea superior a la base máxima de cotización a la Seguridad Social del año que corresponda.

La participación del Empleado en el Plan se revisará anualmente, pudiendo modificar éste la composición de los elementos que constituyen el mismo, total o parcialmente, exceptuando los casos de elementos que impliquen un compromiso de duración superior a un año.

Los productos y servicios ofertados por la Sociedad a través de este sistema retributivo, así como las condiciones generales para participar en el mismo y las condiciones particulares para cada producto y servicio, son objeto de desarrollo en la política interna aprobada por la Sociedad a estos efectos.

Otros Beneficios Sociales

Todos los Empleados de la Sociedad, como parte integrante de su paquete retributivo, tendrán los siguientes beneficios sociales:

- a. Seguro médico. de carácter colectivo que tiene suscrita la Entidad.
- b. Cheques para ayuda de comida, para personal con horario partido.
- c. Seguro de vida, en las mismas condiciones para todos los empleados.
- d. Aportación al plan de pensiones, compartido por empresa y trabajador.