

ARCANO

GRUPO_PROCEDIMIENTO
SISTEMA RETRIBUTIVO Y DE FIJACIÓN DE INCENTIVOS
"ARCANO ASESORES FINANCIEROS, S.L."
"ARCANO CAPITAL SGIIC, S.A.U."
"ARCANO VALORES AV, S.A.U."

SISTEMA RETRIBUTIVO Y DE FIJACIÓN DE INCENTIVOS**REGISTRO DOCUMENTAL**

Responsable Proceso:		Cumplimiento Normativo	
	FECHA	NOMBRE	UNIDAD ORGANIZATIVA
Elaborado	30/10/2017	Carlos Trinchant	Cumplimiento Normativo
Revisado	06/11/2017	Pablo Sanz	Director de Operaciones
Aprobado	07/11/2017	Jaime Carvajal Álvaro de Remedios Constantino Gómez	Consejo de Administración de "Arcano Valores AV, S.A.U."
Aprobado	07/11/2017	Jaime Carvajal Álvaro de Remedios	Órgano de Administración de "Arcano Wealth Advisors, EAFI, S.L.U."
Aprobado	07/11/2017	Jaime Carvajal Álvaro de Remedios Ignacio Pombo	Consejo de Administración de "Arcano Asesores Financieros, S.L."
Aprobado	20/12/2017	Jaime Carvajal Álvaro de Remedios Manuel Mendivil José Luis del Río	Consejo de Administración de "Arcano Capital SGIIC, S.A.U.",
Revisado	04/03/2019	Carlos Trinchant	Cumplimiento Normativo
Aprobado	13/03/2019	Jaime Carvajal Álvaro de Remedios Manuel Mendivil José Luis del Río	Consejo de Administración de "Arcano Capital SGIIC, S.A.U.",
Aprobado	13/03/2019	Jaime Carvajal Álvaro de Remedios Constantino Gómez	Consejo de Administración de "Arcano Valores AV, S.A.U."
Aprobado	29/03/2019	Jaime Carvajal Álvaro de Remedios	Órgano de Administración de "Arcano Wealth Advisors, EAFI, S.L.U."
Aprobado	29/03/2019	Jaime Carvajal Álvaro de Remedios Ignacio de la Torre Eduardo Fernández-Cuesta	Consejo de Administración de "Arcano Asesores Financieros, S.L."

Revisado	10/09/2019	Pablo Sanz	Cumplimiento Normativo
Aprobado	18/09/2019	Jaime Carvajal Álvaro de Remedios Manuel Mendivil José Luis del Río	Consejo de Administración de "Arcano Capital SGIIC, S.A.U.",
Aprobado	18/09/2019	Jaime Carvajal Álvaro de Remedios Constantino Gómez	Consejo de Administración de "Arcano Valores AV, S.A.U."
Aprobado	18/09/2019	Jaime Carvajal Álvaro de Remedios	Órgano de Administración de "Arcano Wealth Advisors EAF, S.L.U."
Aprobado	18/09/2019	Jaime Carvajal Álvaro de Remedios Ignacio de la Torre Eduardo Fernández-Cuesta	Consejo de Administración de "Arcano Asesores Financieros, S.L."
Revisado	03/02/2021	Carlos Trinchant	Cumplimiento Normativo
Aprobado	22/02/2021	Álvaro de Remedios Manuel Mendivil José Luis del Río Carlos Trinchant	Consejo de Administración de "Arcano Capital SGIIC, S.A.U.",
Aprobado	22/02/2021	Álvaro de Remedios Ignacio de la Torre Eduardo Fernández-Cuesta	Consejo de Administración de "Arcano Asesores Financieros, S.L."
Aprobado	22/02/2021	Álvaro de Remedios Constantino Gómez Carlos Trinchant	Consejo de Administración de "Arcano Valores AV, S.A.U."
Revisado	23/05/2023	Carlos Trinchant	Cumplimiento Normativo
Aprobado	24/05/2023	Álvaro de Remedios Ignacio de la Torre Eduardo Fernández-Cuesta José Luis del Río Galán Manuel Mendivil Borrachero	Consejo de Administración de "Arcano Asesores Financieros, S.L."
Aprobado	24/05/2023	Álvaro de Remedios Constantino Gómez Carlos Trinchant	Consejo de Administración de "Arcano Valores AV, S.A.U."
Aprobado	31/05/2023	Álvaro de Remedios Manuel Mendivil José Luis del Río Carlos Trinchant	Consejo de Administración de "Arcano Capital SGIIC, S.A.U.",

/

SISTEMA RETRIBUTIVO Y DE FIJACIÓN DE INCENTIVOS

CONTENIDO

1. OBJETO.....	5
2. ALCANCE	5
3. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO	5
3.1 RETRIBUCIÓN FIJA.....	6
3.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE.....	6
3.2.1 CRITERIOS.....	6
3.2.2 TIPOS DE REMUNERACIÓN VARIABLE	7
3.2.3 FORMA DE CÁLCULO	7
4. CONTROL INTERNO Y COMITÉ DE REMUNERACIONES DE LA AV y LA SGIIC.....	9
5. REVISIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.	10
6. NORMATIVA DE REFERENCIA.	10

1. OBJETO

El presente documento describe la política de retribuciones e incentivos del GRUPO ARCANO (en adelante, el "**Grupo**") para su aplicación en ARCANO ASESORES FINANCIEROS, S.L. ("**AAF**"), ARCANO CAPITAL SGIIC, S.A.U. ("**SGIIC**") y ARCANO VALORES AV, S.A.U. ("**AV**"), (conjuntamente, las "**Sociedades**"). La presente política será de aplicación a todas las empresas del Grupo entendido como todas las sociedades del grupo tal y como se define en el artículo 42 del Código de Comercio.

Esta política es aplicable al Colectivo Identificado (tal y como se define más adelante) conforme a la Directiva 2014/65, Reglamento Delegado 2017/565, Directiva Delegada 2017/593 y demás legislación complementaria ("**MiFID II**"), y el art. 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva y en su normativa de desarrollo.

Los objetivos específicos que pretende el presente documento se resumen en los siguientes puntos:

- Cumplir con la normativa vigente, tanto nacional como europea, que resulta de aplicación a cada una de las Sociedades.
- Promover la alineación de los intereses de los empleados con los intereses de los inversores y con la estrategia empresarial, los objetivos y los valores a largo plazo del Grupo, así como implantar medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Impulsar una gestión racional y eficaz del riesgo, de forma que no se induzca a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil de riesgo de las Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, "IIC") que gestiona la SGIIC o con cualquier otro servicio de inversión llevado a cabo por las Sociedades.

En el establecimiento de la presente política se ha tenido en consideración el principio de proporcionalidad atendiendo a la naturaleza, escala, complejidad y riesgos inherentes de las Sociedades.

2. ALCANCE

Esta política es de aplicación a todos los empleados que inciden significativamente en el perfil de riesgo de las Sociedades, (en adelante, el "**Colectivo Identificado**"):

- Los miembros de los Órganos de Administración de las Sociedades.
- Los miembros con voto de los Comités de Inversión de la SGIIC.
- El responsable del área de asesoramiento y gestión de carteras.
- El responsable del área comercial y agente.
- Los responsables de las áreas de control interno.

3. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

3.1 RETRIBUCIÓN FIJA

Cada miembro integrante de la organización disfruta de una retribución fija acorde a su contrato de laboral con las Sociedades, que estipula su importe anual, el número de pagas, vacaciones, antigüedad, etc. Dicho contrato recoge las condiciones laborales generales y particulares, de acuerdo con la normativa vigente.

Esta remuneración queda fijada por el Responsable del Área junto con los Órganos de Administración de las Sociedades en el inicio de la relación contractual y se revisa con carácter anual, atendiendo al desempeño y grado de cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades dentro de la organización, tras la evaluación por parte de sus superiores, según los procesos aprobados por los responsables de las Sociedades.

3.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE

3.2.1 CRITERIOS

La retribución variable que percibe el Colectivo Identificado de las Sociedades, quedará sujeta a los siguientes criterios:

- Criterios cuantitativos
 - La remuneración variable se basará en diferentes variables, dependiendo de la función desempeñada por el empleado, entre ellas:
 - Evaluación del desempeño y cumplimiento de objetivos del empleado.
 - Importe de activos bajo gestión.
 - Rentabilidad de los vehículos de inversión gestionados.
 - Resultados del área de negocio en el que trabaja el empleado.
 - Resultados de cada una de las Sociedades y del Grupo.
 - La remuneración variable se abonará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de cada una de las Sociedades y el Grupo en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y del empleado.
- Criterios cualitativos
 - La remuneración variable de cada empleado estará sujeta al cumplimiento de ciertos aspectos cualitativos en función de la responsabilidad del empleado.
 - Estos criterios se definirán específicamente por los Órganos de Administración, en su caso, a propuesta de los Comités de Nombramientos y Retribuciones o del Órgano de Administración en ausencia del referido Comité.
 - Dichos criterios cualitativos ejercerán de contrapeso a los criterios meramente cuantitativos de manera que ningún objetivo cuantitativo pueda derivar en una remuneración variable si no se han cumplido los objetivos cualitativos vinculados a ese objetivo.
 - La remuneración variable será imparcial en cuanto a género.
- Principio de proporcionalidad

- La política se desarrolla en virtud del tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades que realiza la Sociedad. En la definición de la presente política, ha sido aplicado el principio de proporcionalidad, teniendo en cuenta los riesgos asumidos, la tipología de vehículos de inversión gestionados, así como la propia organización interna y el tamaño y complejidad de las operaciones.
- Alineación de intereses a largo plazo
 - Las áreas de control interno monitorizan permanentemente que los riesgos asumidos para la consecución de los objetivos cuantitativos cumplen con la regulación, los reglamentos de los vehículos gestionados y los procedimientos internos.
 - El cumplimiento de estos parámetros es valorado al establecer la remuneración variable.
 - Con el objetivo de asegurar este alineamiento de intereses a largo plazo, siempre que una remuneración variable está vinculada a la consecución de una determinada rentabilidad de un vehículo de inversión, parte de esa remuneración es diferida en el tiempo.
 - El compromiso del Grupo Arcano por la sostenibilidad se configura como uno de los elementos objeto de análisis en la determinación de la retribución variable. En este sentido, dentro de la evaluación de desempeño se incluye como parámetro a evaluar la promoción de la sostenibilidad dentro del ámbito laboral.

3.2.2 TIPOS DE REMUNERACIÓN VARIABLE

- Los empleados podrán percibir diferentes tipos de remuneración variable:
 - Una remuneración variable de devengo anual desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año que se abona en el mes de abril del año siguiente (“remuneración variable de devengo en año natural”).
 - Las áreas de negocio podrán asignar remuneraciones variables a determinados empleados en función de aportaciones especiales realizadas en aspectos concretos (“remuneración variable extraordinaria”), como, por ejemplo:
 - Actividades captación de clientela
 - Aportaciones especiales en proyectos de desarrollo de nuevos negocios o implantaciones de proyectos.
 - Colaboraciones específicas entre áreas en las que un área se beneficie de la colaboración de un empleado de otra área.

3.2.3 FORMA DE CÁLCULO

La forma de cálculo de la remuneración variable dependerá del resultado del área de negocio al que cada empleado esté adscrito.

Adicionalmente, hay que diferenciar las funciones del empleado:

- Administradores
 - Se establecerá una remuneración variable que dependerá de los resultados de las áreas de negocio de las que es responsable, así como de las Sociedades de las que

- es administrador.
- Esta remuneración variable será parcialmente devengada en año natural y parcialmente devengada en año partido.
 - Comité de Inversiones SGIIC – Capital Riesgo & Real Estate
 - Retribuciones anuales
 - Se establecerá una remuneración que dependerá de la comisión anual del volumen de los activos de los vehículos de inversión gestionados y del impacto financiero que aporte dicha comisión gestión a los resultados de las Sociedades.
 - Esta retribución también dependerá de la evaluación del desempeño del empleado, en la que se incluyen elementos cualitativos con el objetivo de no promover la asunción de riesgos de forma inconsistente con el perfil de riesgo de las IICs gestionadas o con los servicios de inversión prestados.
 - Esta remuneración será parcialmente devengada en año natural y parcialmente devengada en año partido.
 - Comité de Inversiones SGIIC – IICs de Crédito
 - Retribuciones anuales
 - Se establecerá una remuneración que dependerá de la comisión anual del volumen de los activos de los vehículos de inversión gestionados y del impacto financiero que aporte dicha comisión gestión a los resultados de las Sociedades.
 - Esta retribución también dependerá de la evaluación del desempeño del empleado, en la que se incluyen elementos cualitativos con el objetivo de no promover la asunción de riesgos de forma inconsistente con el perfil de riesgo de las IICs gestionadas o con los servicios de inversión prestados.
 - Esta remuneración será parcialmente devengada en año natural y parcialmente devengada en año partido.
 - Retribuciones variables semestrales
 - Los empleados podrán percibir una remuneración variable semestral que dependerá de la rentabilidad de los vehículos gestionados y de la evolución positiva del resultado del área de negocio.
 - Esta remuneración solo se devengará en el caso de que los vehículos gestionados cumplan la doble condición de que a) hayan ofrecido una rentabilidad acumulada positiva en el último periodo de 3 años y b) que la rentabilidad ajustada por riesgo de dichos vehículos sea sustancialmente superior a la del benchmark identificado para cada uno de ellos. El cálculo de la rentabilidad relativa ajustada por riesgo se realizará a través del ratio Sharpe sobre el horizonte temporal de los últimos tres años. En caso de que la rentabilidad acumulada de un vehículo en los últimos tres años sea negativa y/o su ratio Sharpe sea inferior al de su benchmark asociado, no se pagará esta remuneración variable, salvo que se apruebe expresamente por el Consejo tras un análisis y una resolución motivada.
 - Responsables de Control Interno

- Retribuciones anuales
 - Esta retribución dependerá de la evaluación del desempeño del empleado y en la consecución de sus objetivos personales y de equipo, así como en los resultados de las Sociedades y del Grupo.
 - Los elementos de evaluación del desempeño serán fundamentalmente cualitativos, vinculados con las funciones operacionales y de control.
 - Esta remuneración variable será parcialmente devengada en año natural y parcialmente devengada en año partido.

- Remuneración variable extraordinaria
 - Cualquier empleado podrá percibir una remuneración variable extraordinaria vinculada a actividades realizadas en el trabajo de colaboración entre distintas áreas de negocio dentro del Grupo y a proyectos especiales.
 - La forma de cálculo dependerá del tipo de actividad:
 - La actividad de venta cruzada entre áreas podrá ser remunerada en función de los ingresos generados por una persona en la detección o introducción de una posible operación para otra área.
 - Las aportaciones especiales en proyectos de desarrollo de nuevos negocios, las implantaciones de proyectos y las colaboraciones específicas entre áreas podrán ser aprobadas específicamente, siempre que dicho área de negocio tenga resultados positivos.

4. CONTROL INTERNO Y COMITÉ DE REMUNERACIONES DE LA AV y LA SGIIC

De conformidad con la legislación vigente, únicamente las empresas de servicios y actividades de inversión que sean significativas y las SGIIC importantes por razón de tamaño o por la importancia de las IIC que gestione, por su organización interna y por la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades deberán constituir un comité de nombramientos y comité de remuneraciones. En este sentido, las funciones asignadas al Comité de Nombramientos y Retribuciones son asumidas por el propio Consejo de Administración de cada Sociedad.

Entre las funciones correspondientes a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones que son asumidas por el Consejo de Administración de cada Sociedad figuran las siguientes:

- a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.
- b) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- c) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión del Accionista Único, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por el Accionista Único.
- d) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión del Accionista Único, así como las propuestas para su reelección o separación por el Accionista Único.
- e) Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.

- f) Examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración correspondiente para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
- g) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.
- h) Supervisión de la remuneración de los altos directivos en la gestión del riesgo y en funciones de cumplimiento
- i) Evaluación con competencia e independencia las normas y prácticas remunerativas y los incentivos establecidos para la gestión de riesgos.
- j) Preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Sociedad y que deberá adoptar el órgano de dirección en su función supervisora.

5. REVISIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

Con carácter semestral se hará una evaluación interna 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 los Órganos de Administración correspondientes en su función supervisora.

6. NORMATIVA DE REFERENCIA.

Por lo que respecta a las normas y recomendaciones que afectan a las Sociedades, se han tenido en cuenta para la elaboración de la presente política las siguientes:

- i. Ley 6/2023 de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión
- ii. Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, y sus Reglamentos de Desarrollo.
- iii. 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.
- iv. Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la CNMV.
- v. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- vi. Directiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM), en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones (Directiva UCITs V).
- vii. Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (European Securities and Market Authority - ESMA) 2013/232 y 2016/575.
- viii. Directrices de la Autoridad Bancaria Europea ("EBA") sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2019/2034.
- ix. 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.
- x. Reglamento UE2019/2033 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de noviembre

de 2019 relativo a los requisitos prudenciales de las empresas de servicios de inversión, y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.o 1093/2010, (UE) n.o 575/2013, (UE) n.o 600/2014 y (UE) n.o 806/2014.

- xi. Directiva 2013/34/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 26 de junio de 2013 sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo (Texto pertinente a efectos del EEE).
- xii. ESMA 35-43-3565 Directrices relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II, 03/04/2023 ESMA35-43-3565.