

Política de Remuneraciones

Marzo 2026

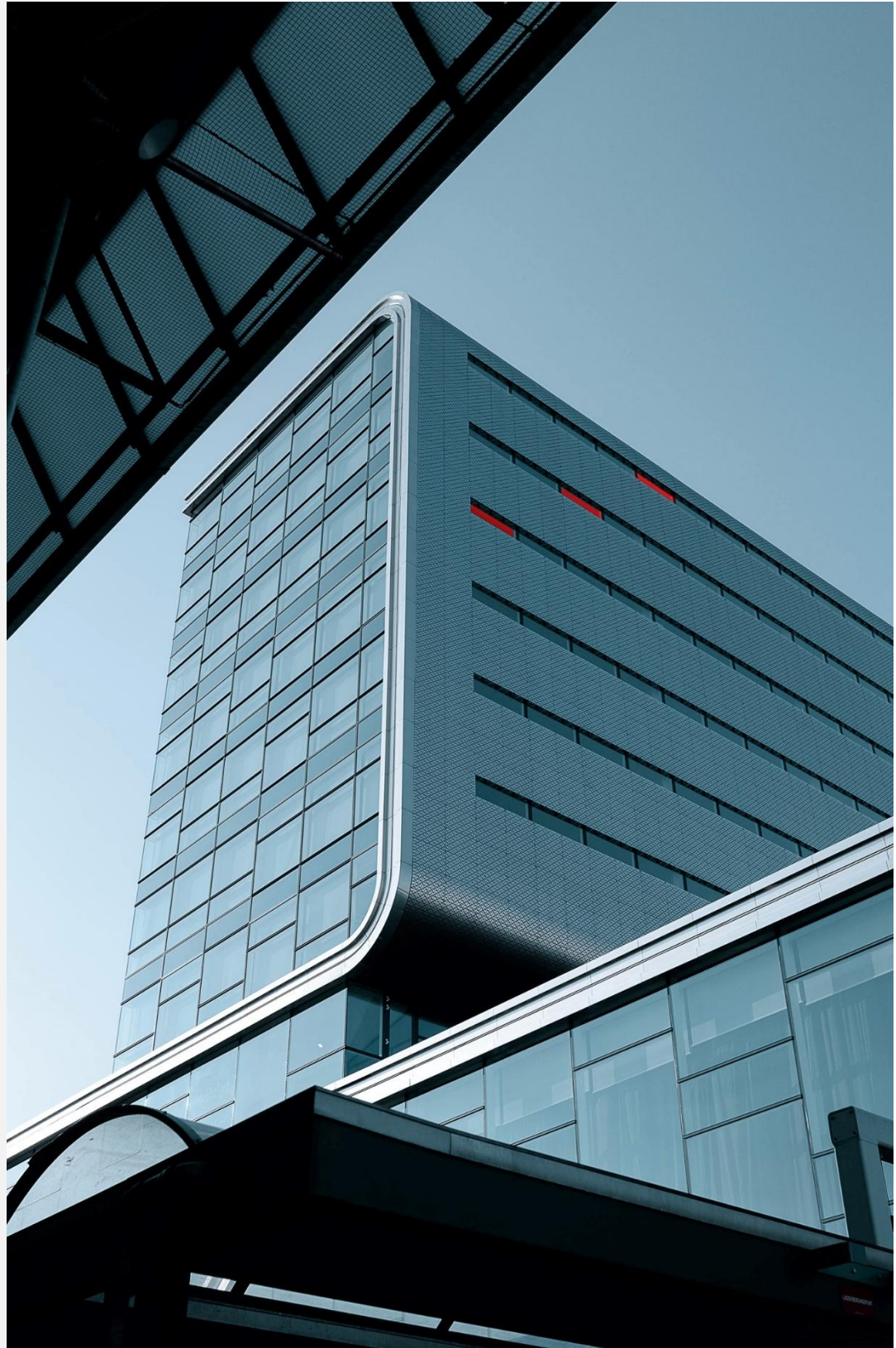


Tabla de Contenidos

1. Introducción
2. Principios generales
3. Concepto de remuneración
 - 3.1 Retribución Fija
 - 3.2 retribución Variable
 - 3.3 Aplicación en caso de delegación de funciones
 - 3.4 Carried interest
4. Colectivo identificado
 - 4.1 Objeto y alcance
 - 4.2 Criterios generales de inclusión
 - 4.3 Supuestos excluidos (regla general)
 - 4.4 Efectos prácticos y proporcionalidad
5. Gobernanza
6. Gobierno de la política
 - 6.1 Titularidad de la política
 - 6.2 Interpretación de la política
 - 6.3 Fecha validez y revisión de la política
7. Control de cambios

1. Introducción

La presente Política de Remuneraciones (la "Política") tiene por objeto definir el esquema retributivo aplicable a Santander Alternative Investments, SGIC, S.A.U. (en adelante, "SAI" o la "Sociedad"), adaptado a las actividades y servicios que presta, verificando que dicho esquema resulte competitivo en el sector y eficaz para la atracción y retención de talento.

La Política es de aplicación a SAI y se ha elaborado de conformidad con la normativa específica aplicable a los gestores de fondos de inversión alternativa. En particular, la Política tiene por finalidad asegurar que el sistema retributivo sea compatible con una gestión sólida y eficaz del riesgo, no incentive la asunción de riesgos que superen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad ni los límites y perfiles de riesgo establecidos en las políticas de inversión de los vehículos gestionados esté alineado con la estrategia empresarial, los objetivos y los valores de SAI, y tenga en debida consideración los intereses de los vehículos gestionados y de sus inversores.

El Consejo de Administración de SAI aprobará la Política, siendo responsable de su supervisión y revisión. La Política estará sujeta a revisión continua, con una revisión formal al menos anual.

Con relación a la normativa sobre la que se ha elaborado la presente Política, cabe destacar, entre otras, las siguientes disposiciones:

(i) la normativa europea aplicable a gestores de fondos de inversión alternativa, en particular la Directiva 2011/61/UE (AIFMD), su normativa de desarrollo y su transposición al ordenamiento jurídico español; así

como la normativa europea de supervisión prudencial de empresas de servicios de inversión (IFD/IFR) y los reglamentos delegados que los desarrollan, en la medida en que resulten aplicables; y

(ii) la normativa nacional del mercado de valores y de gestores de fondos de inversión alternativa, fundamentalmente la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y los Servicios de Inversión (LMV), el Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, y la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.

En la elaboración de la presente Política se han tenido en especial consideración las directrices y orientaciones emitidas por las autoridades europeas competentes en materia de remuneraciones, incluidas las Directrices IFD publicadas por la EBA, así como las directrices relativas a AIFMD y otras guías de la CNMV y de organismos europeos que resulten aplicables. Asimismo, de conformidad con el artículo 5 del Reglamento (UE) 2019/2088, la Política de Remuneraciones es coherente con la integración de los riesgos de sostenibilidad, de manera que la estructura retributiva es compatible con la gestión de dichos riesgos y no incentiva la asunción de riesgos de sostenibilidad inconsistentes con los procedimientos internos de la Sociedad.

Para el establecimiento de la Política, SAI ha aplicado el principio de proporcionalidad previsto en la normativa aplicable, atendiendo a la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades y al perfil de riesgo de los vehículos gestionados.

La aplicación del principio de proporcionalidad no impedirá en ningún caso que la Política sea compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por SAI y sea plenamente coherente con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus inversores.

2. Principios generales

La Política de SAI se inspira en los siguientes principios generales, orientados a garantizar una gestión prudente del riesgo, la protección de los intereses de los inversores y la sostenibilidad a largo plazo del modelo de negocio:

a) Alineación con la estrategia y los intereses de los inversores

El sistema retributivo debe incentivar el crecimiento sostenible y los resultados de SAI, alineando los intereses de los empleados con los de la Sociedad, sus distintas áreas de negocio y, especialmente, con los intereses de los vehículos gestionados y sus inversores.

La remuneración variable se diseñará de forma que promueva la creación de valor a largo plazo y evite incentivos a la obtención de beneficios a corto plazo que puedan comprometer el perfil de riesgo aprobado.

b) Gestión sólida y eficaz del riesgo

La Política garantiza que el sistema retributivo sea compatible con una gestión sólida y eficaz del riesgo y que no incentive la asunción de riesgos que superen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad.

La remuneración variable estará vinculada al desempeño ajustado por riesgo, incorporando mecanismos de alineación ex ante (diseño de métricas, ponderaciones y límites) y ex post (aplicación de diferimiento, malus y clawback).

c) Estructura equilibrada entre remuneración fija y variable

La retribución de los empleados se compone de:

- i) Remuneración fija, que refleja la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad dentro de la organización, la formación, la antigüedad, el nivel de conocimientos y la ubicación geográfica.
- ii) Remuneración variable, cuyo objetivo principal es gestionar el talento, ya sea para atraerlo o retenerlo, y recompensar el desempeño. Con carácter general, debe existir una correlación directa entre la remuneración variable de cada persona y su desempeño a lo largo del ejercicio.

La proporción entre remuneración fija y variable será adecuada para permitir la aplicación de una política plenamente flexible de remuneración variable, incluida la posibilidad de no abonar componente variable cuando las circunstancias lo justifiquen.

d) Evaluación integral del desempeño

La determinación de la remuneración variable atenderá tanto a criterios cuantitativos como cualitativos, incluyendo, entre otros:

- Resultados financieros ajustados por riesgo.
- Cumplimiento del marco de gestión de riesgos y de los límites establecidos.
- Observancia de los procedimientos de control interno y normativa de conducta.
- Contribución al desarrollo de equipos y cultura corporativa.
- Cumplimiento normativo y estándares éticos.

La evaluación no se basará exclusivamente en la consecución de resultados financieros.

e) Diferimiento y alineación a largo plazo

Para el colectivo identificado, una parte significativa de la remuneración variable será diferida durante un periodo mínimo que permita evaluar adecuadamente la sostenibilidad de los resultados obtenidos.

El porcentaje diferido y el periodo de diferimiento se determinarán conforme a la normativa aplicable y al principio de proporcionalidad, asegurando la adecuada alineación con el ciclo de vida y el perfil de riesgo de los vehículos gestionados.

f) Pago en instrumentos y alineación con el inversor

Siempre que resulte apropiado y proporcionado, la Sociedad podrá abonar parte de la remuneración variable mediante instrumentos que refuercen la alineación con el rendimiento a largo plazo de los vehículos gestionados.

Cualquier decisión relativa al uso o no de instrumentos será debidamente justificada y documentada.

g) Mecanismos de ajuste ex post (malus y clawback)

La Política incorpora mecanismos de ajuste ex post sobre la remuneración variable, incluidos:

- Malus, aplicable sobre remuneración diferida no consolidada.
- Clawback, que permitirá la recuperación de remuneración ya percibida en supuestos graves.

Estos mecanismos podrán activarse, entre otros, en casos de conducta indebida, incumplimientos normativos, errores significativos en la valoración, deterioro relevante del desempeño ajustado por riesgo o daños reputacionales significativos.

h) Prohibición de coberturas personales

Los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa específica no podrán utilizar estrategias de cobertura personal ni seguros que neutralicen los efectos de alineación al riesgo incorporados en sus esquemas retributivos.

i) Independencia de las funciones de control

La remuneración de las funciones de control (Riesgos, Cumplimiento y Auditoría Interna) será independiente de los resultados de las unidades que supervisan.

La remuneración variable de dichas funciones se basará principalmente en objetivos propios de control, calidad y cumplimiento, garantizando su independencia.

j) Gestión de conflictos de interés

El sistema retributivo estará diseñado para evitar conflictos de interés entre SAI y sus clientes, entre distintos vehículos gestionados o entre las diferentes áreas de negocio.

k) Igualdad y no discriminación

La Política promueve la igualdad retributiva y la no discriminación por razón de género, edad, raza, orientación, religión u otras circunstancias personales.

l) Atracción y retención de talento

El sistema retributivo permitirá la contratación y retención de profesionales de alto nivel, asegurando que el estándar de servicios de SAI responda adecuadamente a las expectativas y necesidades de clientes e inversores.

m) Principio de proporcionalidad

La aplicación de estos principios se realizará conforme al principio de proporcionalidad, atendiendo a la dimensión, organización interna y complejidad de las actividades de SAI, así como al perfil de riesgo de los vehículos gestionados.

La proporcionalidad no limitará en ningún caso la consecución de los objetivos regulatorios de gestión prudente del riesgo y protección del inversor.

n) Transparencia y cumplimiento normativo

La Política se aplicará de forma consistente y documentada, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y las obligaciones de divulgación y reporte exigidas por las autoridades supervisoras.

3. Concepto de remuneración

La remuneración en SAI integra los distintos componentes retributivos aplicables a las personas empleadas, que se articulan en función de su rol, responsabilidad y aportación al cumplimiento de los objetivos de la Sociedad. Los principales componentes son: (i) remuneración fija; (ii) remuneración variable; y (iii) beneficios y complementos (seguridad social, planes de previsión, etc.), cuyo tratamiento específico se define en las secciones correspondientes de la Política.

3.1. Retribución Fija

El componente fijo de la retribución de las personas empleadas se determina en función de su categoría profesional interna, la cual refleja la experiencia, las responsabilidades y las funciones a desempeñar dentro de SAI. La fijación de la retribución fija atiende a criterios de competitividad de mercado, equidad interna y adecuación al puesto, considerando asimismo las particularidades geográficas y regulatorias que procedan.

Los criterios de revisión incluyen, entre otros: referencias de mercado (benchmarks), evolución del coste de la vida, evolución del negocio y consideraciones presupuestarias. Cualquier ajuste podrá estar sujeto a las limitaciones contractuales, fiscales y laborales aplicables.

SAI garantizará que la relación entre la retribución variable y la fija no sea desproporcionada de modo que pudiera inducir a la asunción de riesgos innecesarios. Este principio será aplicado con arreglo al principio de proporcionalidad

La estructura de pago de la retribución fija (periodicidad, moneda, deducciones obligatorias) se aplicará de conformidad con la normativa laboral y fiscal vigente y se detallará en los contratos individuales y en la documentación interna establecida para tal fin. Todos los cálculos, justificantes y decisiones relativas a la remuneración fija quedarán registrados y conservados con la evidencia necesaria para su verificación por las funciones internas y por los órganos de supervisión.

3.2. Retribución Variable

La retribución variable constituye un componente no garantizado de la remuneración total y tiene, con carácter general, periodicidad anual. Su concesión estará condicionada al desempeño individual, colectivo y al resultado global de Santander Alternative Investments, SGIIC, S.A.U. (en adelante, "SAI" o la "Sociedad"), y tendrá como finalidad incentivar la creación de valor sostenible a largo plazo.

La retribución variable será plenamente flexible, pudiendo reducirse significativamente o no abonarse cuando las circunstancias así lo justifiquen. En ningún caso generará un derecho adquirido automático ni comprometerá la estabilidad financiera de la Sociedad.

3.2.1 Criterios de determinación

La cuantía de la retribución variable se determinará atendiendo a criterios cuantitativos y cualitativos, incluyendo, entre otros:

- Resultados financieros ajustados por riesgo, a nivel de Sociedad, unidad de negocio e individual.
- Cumplimiento del marco de gestión de riesgos y de los límites establecidos.
- Observancia de la normativa aplicable y de las políticas internas.
- Calidad del desempeño profesional.
- Contribución al desarrollo del equipo y a la cultura corporativa.
- Conducta alineada con los valores de la Sociedad.

La evaluación del desempeño se realizará al cierre de cada ejercicio sobre la base de objetivos previamente establecidos y documentados.

En el caso de actividades vinculadas a la gestión de vehículos de inversión alternativa, la evaluación del desempeño tendrá en cuenta el horizonte temporal, el ciclo de vida y el perfil de riesgo de los vehículos gestionados, de modo que la remuneración variable refleje la sostenibilidad y calidad de los resultados obtenidos a medio y largo plazo, y no únicamente el rendimiento financiero a corto plazo.

3.2.2 Determinación del bonus pool

La Dirección propondrá anualmente el importe global destinado a retribución variable (bonus pool), considerando:

- Resultados financieros ajustados por riesgo.
- Situación de solvencia y liquidez de la Sociedad.
- Coste del capital.
- Riesgos actuales y previstos.
- Horizonte temporal y perfil de riesgo de los vehículos gestionados.

La Sociedad podrá aplicar ajustes globales al bonus pool, incluida su reducción significativa o eliminación total, cuando los resultados ajustados por riesgo, la situación financiera, los niveles de solvencia o liquidez, o cualquier circunstancia que afecte de forma material al perfil de riesgo así lo requieran.

En particular, la remuneración variable podrá reducirse significativamente o no abonarse cuando la Sociedad o los vehículos gestionados registren pérdidas significativas o cuando los resultados ajustados por riesgo no justifiquen su concesión, atendiendo al perfil de riesgo, horizonte temporal y circunstancias del mercado.

La determinación del bonus pool no generará expectativa ni derecho adquirido alguno hasta su aprobación definitiva por el órgano competente.

3.2.3 Diferimiento y alineación a largo plazo

Para el personal identificado cuyas funciones tengan una incidencia significativa en el perfil de riesgo (el "Colectivo Identificado"), una parte significativa de la remuneración variable será diferida.

Con carácter general:

- Al menos el 40% de la remuneración variable del Colectivo Identificado será diferida.
- El periodo mínimo de diferimiento será de tres (3) años.
- La consolidación se realizará de forma proporcional y estará sujeta al mantenimiento de condiciones de desempeño y conducta.

La proporción y duración del diferimiento podrán ajustarse conforme al principio de proporcionalidad, debidamente justificado y documentado.

3.2.4 Pago en instrumentos y periodo mínimo de retención

Cuando resulte apropiado y proporcionado, la Sociedad podrá abonar total o parcialmente la retribución variable en instrumentos que promuevan la alineación con los intereses a largo plazo de los vehículos gestionados y sus inversores, tales como participaciones, derechos vinculados a los fondos gestionados u otros instrumentos equivalentes.

Con el fin de reforzar dicha alineación, los instrumentos entregados como parte de la retribución variable podrán estar sujetos a un período mínimo de retención (holding period) tras su consolidación, durante el cual no podrán ser enajenados ni transmitidos.

El período mínimo de retención será determinado por la Sociedad conforme al principio de proporcionalidad y atendiendo al perfil de riesgo y horizonte temporal de los vehículos gestionados, y será debidamente documentado en cada caso.

La decisión sobre la modalidad de pago en instrumentos y la fijación del período de retención corresponderá al Consejo de Administración o, en su caso, al órgano o persona en quien este delegue, de conformidad con el marco de gobernanza interno,

3.2.5 Ajustes ex post: malus y clawback

La Política incorpora mecanismos de ajuste ex post sobre la retribución variable:

- **Malus:** Podrá aplicarse sobre la retribución diferida no consolidada en supuestos tales como:
 - Conducta indebida grave.
 - Incumplimiento normativo o de políticas internas.
 - Errores materiales en la valoración o medición de resultados.
 - Deterioro significativo del desempeño ajustado por riesgo.
 - Daño reputacional significativo para la Sociedad.
- **Clawback:** La Sociedad podrá exigir la devolución total o parcial de la retribución variable ya abonada en supuestos graves, incluyendo:

- Fraude o negligencia grave.
- Incumplimiento normativo relevante.
- Resultados obtenidos sobre la base de información incorrecta o engañosa.

La activación de estos mecanismos corresponderá al Consejo de Administración o al órgano en quien delegue, previo informe de las funciones de RRHH con el apoyo de R&C.

3.2.6 Tratamiento en caso de cese e Indemnización por cese

La consolidación y pago de la retribución variable diferida en caso de cese estarán sujetos a las condiciones establecidas en la presente Política y a la normativa laboral aplicable.

Las indemnizaciones por despido deberán gestionarse conforme a los siguientes principios:

- El cálculo de las indemnizaciones se realizará respetando en todo momento la normativa laboral aplicable, así como la normativa interna de SAI y del Grupo.
- Las indemnizaciones no proporcionarán una compensación desproporcionada, sino una compensación adecuada al empleado cuyo contrato se extingue anticipadamente por decisión unilateral de la Sociedad.
- La determinación de la indemnización tendrá en cuenta el desempeño histórico del empleado, los resultados ajustados por riesgo obtenidos a lo largo del tiempo y, en su caso, los incumplimientos en los que haya podido incurrir.
- En ningún caso las indemnizaciones recompensarán el bajo desempeño, la gestión inadecuada del riesgo ni el incumplimiento normativo.
- No se concederán indemnizaciones discrecionales en supuestos de:
 - Desempeño insuficiente o reiteradamente deficiente.
 - Incumplimiento grave de obligaciones contractuales.
 - Infracción normativa relevante.
 - Conducta dolosa, fraude o negligencia grave.

Asimismo, en caso de que la rescisión contractual tenga lugar en un contexto de inviabilidad financiera de la Sociedad, la cuantía de las indemnizaciones no deberá superar la reducción de costes lograda mediante la rescisión anticipada de los contratos.

Con carácter previo a la determinación de cualquier indemnización, se realizará una evaluación del desempeño histórico del empleado, teniendo en cuenta resultados ajustados por riesgo y cumplimiento normativo.

3.2.7 Funciones de control

La retribución variable de las funciones de control (Riesgos, Cumplimiento y Auditoría Interna):

- No estará vinculada directamente a los resultados comerciales de las áreas supervisadas.

- Se basará principalmente en objetivos relacionados con la calidad del control, cumplimiento normativo y gestión adecuada del riesgo.
- No comprometerá su independencia funcional.

3.2.8 Prevención de Elusión

La Sociedad velará por que la remuneración variable no se estructure, directa o indirectamente, mediante vehículos, instrumentos jurídicos, contratos externos o acuerdos con terceros que tengan por objeto eludir la aplicación de los principios y requisitos establecidos en la presente Política.

En particular, no se permitirá:

- La externalización artificial de funciones con el único fin de evitar la aplicación de las reglas de remuneración.
- La canalización de remuneración variable a través de entidades vinculadas o estructuras que neutralicen los mecanismos de alineación con el riesgo.
- La sustitución de componentes variables sujetos a diferimiento por otros mecanismos que persigan eludir dichos requisitos.

Cualquier estructura retributiva deberá respetar la sustancia económica y el espíritu de la normativa aplicable, quedando sujeta a la supervisión de las funciones de Recursos Humanos, Riesgos y Cumplimiento.

3.2.9 Remuneración variable garantizada

La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y solo podrá concederse en circunstancias extraordinarias, limitándose exclusivamente al primer año de contratación del empleado.

La concesión de remuneración variable garantizada deberá estar debidamente justificada, no podrá comprometer la gestión prudente del riesgo y requerirá la aprobación expresa del órgano competente.

En ningún caso podrán concederse remuneraciones variables garantizadas fuera de los supuestos anteriores ni generarán derechos automáticos para ejercicios posteriores.

3.2.10 Documentación y transparencia

Todas las decisiones relativas a la retribución variable quedarán debidamente documentadas y justificadas. SAI cumplirá con las obligaciones de divulgación agregada de información en materia de remuneraciones exigidas por la normativa aplicable.

3.3. Aplicación en caso de delegación de funciones

En caso de que SAI delegue funciones de gestión de cartera o de gestión de riesgos en terceros, la Sociedad verificará que el delegado esté sujeto a requisitos regulatorios en materia de remuneraciones que resulten equivalentes a los establecidos en la presente Política.

Cuando el delegado no esté sujeto a un régimen regulatorio equivalente, SAI establecerá mecanismos contractuales adecuados para asegurar que las personas cuyas actividades profesionales tengan una incidencia significativa en el perfil de riesgo del vehículo gestionado estén sujetas a principios de remuneración coherentes con los establecidos en esta Política.

En particular, SAI velará por que la delegación no tenga por objeto ni por efecto eludir la aplicación de las normas de remuneración previstas en la normativa aplicable.

Las funciones de Cumplimiento y Riesgos participarán en la revisión de los contratos de delegación para asegurar el cumplimiento de lo anterior.

3.4. Carried Interest

El Consejero Delegado de Santander Alternative Investments, SGIC, S.A.U. (en adelante, "SAI" o la "Sociedad"), o en su caso el Consejo de Administración, podrá aprobar la participación en esquemas de *carried interest* a favor de determinadas personas administradoras, gestoras o empleadas de la Sociedad, cuando dicha participación esté vinculada a los vehículos de inversión gestionados por SAI.

El *carried interest* podrá instrumentarse mediante participaciones, acciones u otros derechos económicos vinculados al rendimiento de los vehículos gestionados, incluyendo, en su caso, comisiones de éxito u otros mecanismos que otorguen derechos económicos especiales condicionados a la obtención de determinados niveles de rentabilidad.

La concesión y estructura del *carried interest* deberá:

- Estar alineada con los intereses a largo plazo de los inversores.
- Respetar el marco de gestión prudente del riesgo aprobado por la Sociedad.
- Cumplir con la normativa aplicable en materia de remuneraciones y conflictos de interés.
- Ser aprobada por el órgano competente, quedando debidamente documentada.

El tratamiento del *carried interest* a efectos de esta Política se realizará de conformidad con la normativa aplicable a gestores de fondos de inversión alternativa y con los criterios establecidos en la presente Política en materia de alineación con el riesgo, proporcionalidad y gobierno corporativo.

SAI podrá establecer esquemas de *carried interest* a favor de determinadas personas administradoras, gestoras o empleadas de la Sociedad cuando dichos esquemas estén vinculados al rendimiento de los vehículos de inversión gestionados.

3.4.1 Naturaleza del *carried interest*

El tratamiento del *carried interest* dependerá de su naturaleza jurídica y económica:

- a) Derivado de inversión real y efectiva

Cuando el beneficiario realice una aportación de capital propia, real y efectiva en el vehículo gestionado, el rendimiento derivado de dicha inversión se considerará conforme a su naturaleza jurídica y no tendrá la consideración de remuneración a efectos de la presente Política, sin perjuicio del cumplimiento de las normas sobre conflictos de interés y transparencia.

Se podrán plantear soluciones de financiación de las posibles aportaciones de capital a fondos gestionados por SAI por parte de beneficiarios de *carried interest* en la medida que sean compatibles con las políticas de remuneración del grupo Santander.

b) *Carried interest* de naturaleza retributiva

Cuando el *carried interest* tenga carácter retributivo, total o parcialmente, quedará sujeto a los principios y requisitos establecidos en esta Política en materia de alineación con el riesgo, proporcionalidad y gobierno corporativo.

3.4.2 Alineación con el riesgo y horizonte temporal

En caso de que el *carried interest* tenga naturaleza retributiva, su estructura deberá:

- Estar alineada con los intereses a largo plazo de los inversores.
- Incorporar condiciones de devengo y consolidación coherentes con el ciclo de vida y perfil de riesgo del vehículo gestionado.
- No generar incentivos a la asunción de riesgos excesivos o incompatibles con el apetito de riesgo aprobado por la Sociedad.

El calendario de consolidación y pago deberá reflejar adecuadamente la sostenibilidad de los resultados obtenidos.

3.4.3 Diferimiento y ajustes ex post

Cuando proceda, el *carried interest* de naturaleza retributiva podrá estar sujeto a:

- Diferimiento, en proporción y durante el periodo que determine la Sociedad conforme al principio de proporcionalidad.
- Mecanismos de *malus*, aplicables sobre derechos no consolidados en supuestos de incumplimiento normativo, errores materiales en la valoración, deterioro significativo del desempeño ajustado por riesgo o conducta indebida.
- *Clawback*, que podrá implicar la recuperación total o parcial de derechos ya percibidos en supuestos graves, tales como fraude, negligencia grave o incumplimientos regulatorios relevantes.

3.4.4 Conflictos de interés

La estructuración y concesión del *carried interest* deberá respetar en todo momento las políticas internas de gestión de conflictos de interés y garantizar que los intereses de los inversores no se vean perjudicados. Cualquier potencial conflicto será identificado, evaluado y gestionado conforme a la normativa interna aplicable.

3.4.5 Aprobación y documentación

La aprobación de los esquemas de *carried interest* corresponderá al Consejo de Administración de SAI o al órgano en quien delegue, previa valoración de su impacto en la gestión del riesgo y en la estructura retributiva global.

Las decisiones adoptadas deberán quedar debidamente documentadas, incluyendo la justificación de su coherencia con los principios establecidos en la presente Política.

3.4.6 Transparencia

SAI cumplirá con las obligaciones de información y divulgación agregada que resulten exigibles en materia de remuneraciones, incluyendo la relativa a los esquemas de *carried interest*, en los términos previstos por la normativa aplicable.

4. Colectivo Identificado

4.1 Objeto y alcance

A efectos de la presente Política, el Colectivo Identificado, también denominado Material Risk Takers (MRT), está constituido por aquellos profesionales de SAI cuyas actividades profesionales pueden tener un impacto material en el perfil de riesgo de la Gestora o de los vehículos de inversión que gestiona, ya sea de forma directa o indirecta, individual o colectiva. Esta identificación tiene finalidad regulatoria y de gobierno interno. La identificación del Colectivo Identificado se efectuará con arreglo a un enfoque cualitativo basado en las responsabilidades efectivas, la capacidad decisoria individual y el principio de responsabilidad última en la asunción de riesgos, y se complementará, cuando proceda, con criterios cuantitativos (por ejemplo, umbrales retributivos o facultades de aprobación de operaciones).

La condición de MRT no implica por sí misma la aplicación automática de medidas retributivas (diferimiento, pago en instrumentos, malus/clawback). La aplicación efectiva de tales medidas se decidirá en cada ejercicio conforme al principio de proporcionalidad y según lo previsto en la Política de Remuneración.

4.2 Criterios generales de inclusión

Formarán parte del Colectivo Identificado, de forma no exhaustiva, aquellas personas que cumplan al menos uno de los siguientes criterios:

1. Miembros del Órgano de Administración de SAI.
2. Alta Dirección y primeros niveles de responsabilidad ejecutiva (Dirección General, heads de área).
3. Responsables de funciones de control con responsabilidad ejecutiva (Riesgos, Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna y funciones asimilables).
4. Responsables de áreas de inversión o unidades de negocio con capacidad de influencia relevante en el perfil de riesgo (por ejemplo: gestores de cartera, responsables de crédito/inversión)
5. Miembros de órganos colegiados que tengan capacidad decisoria efectiva (Comité de Inversiones u órganos equivalentes con facultad ejecutiva).
6. Otros profesionales que, por sus responsabilidades efectivas, puedan asumir o influir materialmente en la toma de riesgos, incluyendo supuestos excepcionales en que no ostenten un cargo formal pero ejerzan de facto influencia material.

4.3 Supuestos excluidos (regla general)

No se considerarán incluidos, salvo justificación motivada y documentada, aquellos profesionales que:

- Desempeñen funciones de soporte, administrativas o técnicas sin capacidad de influencia material individual.
- Participen en comités colegiados sin facultades individuales de decisión ni voto de calidad (salvo que, de facto, ejerzan influencia material).
- Sean empleados de otras entidades del Grupo que presten apoyo sin vínculo laboral directo ni responsabilidad ejecutiva sobre SAI o sus vehículos.

Se podrá, de forma excepcional y debidamente motivada, identificar como MRT a un profesional que no cumpla las condiciones formales anteriores si su capacidad real de decisión o influencia justifica su inclusión.

4.4 Efectos prácticos y proporcionalidad

La inclusión en el Colectivo Identificado no implica automáticamente reglas retributivas específicas. La aplicación de diferimiento, pago en instrumentos, malus o clawback al colectivo se decidirá caso por caso en la Política de Remuneración, aplicando el principio de proporcionalidad y documentando la motivación y los parámetros concretos para cada ejercicio.

5. Gobernanza

SAI, atendiendo al principio de proporcionalidad, no tiene constituido un Comité de Retribuciones formal.

Las funciones propias del mismo serán ejercidas directamente por el Consejo de Administración, con el apoyo técnico de las funciones de Recursos Humanos, de Riesgos y Cumplimiento.

6. Gobierno de la política

6.1. Titularidad de la Política

La función de RRHH de SAI es responsable de la titularidad de esta política.

6.2. Interpretación de la política

La función de RRHH de SAI es responsable de la interpretación de la política.

6.3. Fecha de validez y revisión de la política

Esta Política entrará en vigor desde la fecha de su publicación. Su contenido será objeto de revisión periódica, realizándose los cambios o modificaciones que se consideren convenientes.

7. Control de cambios

Versión	Área responsable	Descripción	Comité aprobación	Fecha aprobación
1	Área de Recursos Humanos	Aprobación de la Política	Board SAI.	23/03/2026