



Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE GESINTER SGIIC S.A.

Categorías de empleados que entran dentro del ámbito de aplicación de la presente Política.

La Sociedad Gestora identifica dos categorías de personal sujeto a la política de remuneraciones:

- a) Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de administración, altos directivos y personal responsable al frente de la gestión de las IIC gestionados por nuestra Entidad.
- b) Personal que ejerce funciones de control y personal de administración.

Tipo de remuneraciones

La Sociedad Gestora no tiene fijados por contrato sistemas de retribución variables en ninguna de ambas categorías, a excepción de la retribución del Consejero Delegado que la compone una parte de remuneración fija y una remuneración de tipo variable en función de los resultados de la Sociedad Gestora. Por lo tanto, es un Bonus vinculado a los objetivos de rentabilidad de la Gestora, que no sólo dependen de los ingresos por comisiones de gestión a las IIC gestionadas sino también de un buen control presupuestario. La remuneración variable se pagará en efectivo y sin aplazamiento al cierre del ejercicio. El Consejero Delegado de la Sociedad desarrolla funciones directivas y funciones de gestor de Instituciones de Inversión Colectiva.

En ningún caso, el sistema retributivo variable supone conflicto de interés alguno y no compromete la viabilidad económica futura de la Sociedad Gestora porque está establecido de tal modo que se prima la solvencia de la Gestora. Dicha circunstancia evita la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC gestionadas pues la situación financiera de la Gestora está por encima de todo.

En este sentido, la Sociedad Gestora actúa garantizando el mantenimiento de un equilibrio prudente entre una situación financiera razonable de la Sociedad y la concesión o pago de la remuneración variable.

El órgano de administración de la Sociedad Gestora es el principal responsable de garantizar que no se vulnere el fin último de contar con una política remunerativa adecuada y prudente.

El Consejo de Administración de la Sociedad Gestora no está retribuido. Tan sólo los miembros ejecutivos del órgano de administración que desempeñan su actividad profesional en la Sociedad Gestora perciben, lógicamente, una remuneración por sus servicios profesionales prestados. Es el caso del Consejero Delegado y del Responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos quienes a su vez

forman parte del Consejo de Administración. Ambas remuneraciones se comunican anualmente a la Junta General de Accionistas de la Sociedad Gestora.

Por otro lado y con independencia de la retribución variable del Consejero Delegado, la Sociedad Gestora prevé la asignación de beneficios monetarios a personal de ambas categorías identificadas anteriormente. En concreto, tanto personal vinculado a la gestión de las IIC gestionadas como personal responsable de la función de cumplimiento normativo y gestión de riesgos. Se basará en una evaluación de los resultados individuales que se atenderá a criterios cuantitativos (no podrá superar los ingresos devengados por la IIC gestionada) y criterios cualitativos que están en función del correcto cumplimiento de la Ley y normativa aplicable.

Los criterios cualitativos a tener en cuenta en la evaluación de las funciones de Consejero Delegado se basan en: el buen gobierno de la Sociedad, el control presupuestario, si el volumen de negocio ha incrementado, su labor comercial en la Sociedad, falta de incidencias en el cumplimiento de las normas de conducta y Reglamento Interno de Conducta y el cumplimiento de los procedimientos de la gestora, basado en criterios de desempeño objetivables y medibles.

Los criterios cualitativos a tener en cuenta en la evaluación de las funciones de gestor de las IIC se basan en: el correcto cumplimiento de las normas de conducta, el seguimiento de la política de inversión declarada en los folletos de las IIC y de los límites fijados, que no haya habido incumplimientos, falta de reclamaciones de partícipes en relación a la IIC, factores relacionados con la calidad a clientes, y cumplimiento de la normativa tanto interna como externa y criterios de rentabilidad.

Los criterios cualitativos a tener en cuenta en la evaluación de las funciones del responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo y de Gestión de Riesgos se basan en: el correcto cumplimiento de las normas de conducta, en la detección de problemas en el momento oportuno y que no persistan en el tiempo para la efectiva gestión del riesgo, en la falta de requerimientos por parte de los organismos reguladores

Principios de la política de remuneración:

Le corresponde al Consejo de administración, en su función supervisora de la SGIIC, fijar los principios generales de la política remunerativa, su revisión periódica y asumir la máxima responsabilidad de su aplicación.

La presente política es proporcionada y adecuada a la dimensión de nuestra Sociedad gestora, su organización interna, naturaleza, alcance y la complejidad de las actividades que desempeña y atiende a los siguientes principios:

- i. Será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos que supongan un nivel de riesgo superior al tolerado por la Sociedad.
- ii. Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la SGIIC y de las IIC que gestionen e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.

- iii. Los miembros del personal que participen en la gestión de riesgos serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.
- iv. Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona y los de la Unidad de negocio o la IIC afectada y los resultados globales de la SGIIC.
- v. En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. Así la retribución variable no será una proporción significativa en relación a la retribución fija siendo posible incluso no pagar retribución variable a fin de evitar la asunción de riesgos.
- vi. La remuneración variable, se pagará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la SGIIC en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y de la persona de que se trate.
- vii. La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable o totalmente cuando la SGIIC o la IIC obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos.
- viii. Las normas que rigen la política serán conocidas por todo el personal afectado y estarán redactadas de forma clara y concisa.

Revisión de la aplicación de la política remunerativa

El Consejo de Administración garantizará que la aplicación de la política remunerativa de la Sociedad Gestora se revisará como mínimo anualmente. Dichas revisiones deben valorar si el sistema general de remuneraciones:

- a) Funciona como está previsto (en particular, que todos los pagos de remuneración son adecuados y que el perfil de riesgo, los objetivos a largo plazo y los objetivos de la Sociedad Gestora están reflejados de forma adecuada); y
- b) Es conforme con los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

Publicidad

La SGIIC hará pública, en el informe anual, la siguiente información sobre su política remuneración:

- a) La cuantía total de la remuneración abonada por la sociedad gestora a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, y el número de beneficiarios, y, cuando proceda, las remuneraciones que se basen en una participación en los beneficios de la IIC obtenida por la SGIIC como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de la IIC obtenida como rendimiento del capital invertido por la SGIIC en la IIC.

- b) El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la Sociedad gestora cuya actuación tenga incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC.

Además, el informe anual de cada IIC deberá, entre otros aspectos, reflejar la información sobre remuneraciones antes mencionada.