

KBL ESPAÑA ASSET MANAGEMENT, SGIIC, S.A.

POLÍTICA DE RETRIBUCIONES

Fecha de aprobación /revisión 04/12/2019	Versión del procedimiento 3ª versión	Responsable del procedimiento Consejo de Administración
--	--	---

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. OBJETIVO	1
3. ÁMBITO SUBJETIVO	2
4. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD	2
4.1 Aprobación y gestión de la Política retributiva	2
4.2 Estructura general de la Política de remuneraciones	4
4.3 REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	5
4.4 Remuneración de los miembros del Departamento de Gestión	5
4.5 Retribución de los responsables de las Unidades de Control	6
5. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	7
6. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RETRIBUCIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO	7
7. CONTROL, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA	7

1. INTRODUCCIÓN

“**KBL ESPAÑA ASSET MANAGEMENT, SGIIC, S.A. (Sociedad Unipersonal)**” (la “**Sociedad**” o la “**Gestora**”) es una Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva que quedó inscrita el 6 de mayo de 2016 en el correspondiente registro administrativo a cargo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (la “**CNMV**”) con el número 249.

La Sociedad está sometida a la normativa legal específica contenida en la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (la “**LIIC**”), en el Reglamento de desarrollo de la LIIC, aprobado por el Real Decreto 1.082/2012, de 13 de julio (el “**RIIC**”), y demás normativa de desarrollo.

2. OBJETIVO

La presente política (la “**Política**”) tiene por objeto describir los procedimientos, prácticas y políticas retributivas adecuadas a la correcta gestión del riesgo y que garanticen la sostenibilidad de la Gestora.

Como establece la Norma 3ª, apartado g), de la Circular 6/2009, de la CNMV, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión (“**Circular 6/2009**”), las SGIIC deberán disponer, en el marco de los requisitos de organización interna establecidos por la Circular 6/2009, de *“políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros de su consejo de administración, empleados, representantes y apoderados. En todo caso, el sistema retributivo y de incentivos que se establezca deberá prevenir los conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC gestionadas”*.

3. ÁMBITO SUBJETIVO

La presente Política se dirige a todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, a las personas responsables de asumir riesgos dentro de la misma y a quienes ejerzan funciones de control en la Gestora, siendo de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de las mismas.

4. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD

4.1 Aprobación y gestión de la Política retributiva

La definición y aplicación de la política retributiva de la Sociedad corresponde al Consejo de Administración, que establece y aprueba los diferentes sistemas retributivos, así como la remuneración variable y los incentivos del personal. En particular, establece con carácter anual los objetivos asignados a cada colectivo o empleado.

El Consejo de Administración llevará a cabo un seguimiento periódico de la efectiva aplicación de la presente Política, así como de su adecuación al marco normativo vigente en cada momento.

La política y prácticas retributivas establecidas en cada momento por el Consejo de Administración serán compatibles con una adecuada y eficaz gestión del riesgo derivado de la actividad de la Sociedad y no ofrecerán incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por el Consejo de Administración; para lo cual se basarán en los criterios generales indicados a continuación:

- a) Compatibilidad con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad y de los inversores e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- b) Compatibilidad con una adecuada y eficaz gestión del riesgo derivado de la actividad de la Sociedad, sin ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por el Consejo de Administración.

- c) En la fijación de la remuneración variable se garantizará en todo momento el mantenimiento de un equilibrio prudente entre una situación financiera razonable y el pago de la remuneración variable. Así como que no se induzca a la asunción de riesgos que sean incompatibles con el perfil de riesgo de los activos gestionados.
- d) La determinación de la remuneración variable se realizará en función de la evaluación de resultados obtenidos por los empleados durante el ciclo de vida y la política de reembolso de la IIC, as
- e) El período a que se refiere el párrafo anterior será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida de la IIC en cuestión es más corto; no se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; en el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se aplazará como mínimo el 60 por ciento.
- f) El Consejo de Administración, en su función supervisora de la Sociedad, fijará los principios generales de la política remunerativa, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación.
- g) Al menos una vez al año se hará una evaluación interna 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 el marco de su función supervisora.
- h) Los empleados que participen en la gestión de riesgos serán compensados según la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio que gestionen.
- i) Equilibrio entre los componentes fijos y los componentes variables que componen la remuneración total, en particular, el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- j) 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 y los de la unidad de negocio a la que pertenezca, así como de los resultados globales de la Sociedad. Además, en la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se incluirá un mecanismo completo de ajuste, para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.
- k) La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de la IIC gestionado a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la

liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de la IIC que gestione y sus riesgos de inversión.

4.2 Estructura general de la Política de remuneraciones

La Sociedad cuenta con una estructura retributiva poco compleja en la que todos los empleados cuentan con una remuneración fija y una remuneración variable en función del desempeño personal.

Las líneas generales de la política de remuneraciones de la Sociedad son las siguientes:

- Retribución Fija: dependiente del nivel de responsabilidad de cada empleado y de su antigüedad en la Sociedad. Supone el componente fundamental de la remuneración.
- Retribución Variable: dependiente de la evaluación del desempeño realizada por el Consejo de Administración, referenciada al cumplimiento de determinados objetivos a nivel de Sociedad y de otros relacionados con el puesto que desempeña cada empleado. Algunos de estos objetivos se refieren específicamente a la prevención y control de riesgos, como la ausencia de sanciones o requerimientos regulatorios, ausencia de salvedades en el informe de auditoría, ausencia de incidencias en la intermediación de órdenes.

Salvo acuerdo expreso del Consejo de Administración, el componente variable no podrá exceder el 50 % de la retribución de cada empleado.

La parte variable de la retribución del personal de la Sociedad únicamente será satisfecha si su pago resulta sostenible para la marcha de la propia Sociedad.

En todo caso, se pretende evitar (i) que la retribución variable represente el peso fundamental en la retribución de la plantilla y (ii) que la retribución variable esté basada únicamente en resultados cuantitativos para primar

también otros objetivos irrenunciables para la Sociedad como son la calidad del servicio prestado y la satisfacción de los objetivos de inversión y de mantenimiento del perfil de riesgo de las IIC gestionadas en cada momento y evitar por tanto la generación indebida o excesiva de riesgos tanto para las IIC bajo gestión como para la propia Sociedad.

En todo caso, en la medida en la que la Sociedad no comercializa productos propios, la retribución variable no está ligada a la comercialización de productos. Tampoco podrá ligarse de forma exclusiva a la rentabilidad de las IIC gestionadas sino que habrá también que tenerse en cuenta el cumplimiento de los niveles de riesgo establecidos para cada una de ellas.

Junto a los criterios cuantitativos, se incluirán criterios cualitativos tales como ausencia de incidencias y minimización de los riesgos operativos y objetivos de cumplimiento regulatorio.

Se hace constar que la política remunerativa que implemente la Sociedad cumplirá con todos los requerimientos establecidos al respecto por el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva

4.3 REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El cargo de consejero de la Sociedad no será retribuido.

4.4 Remuneración de los miembros del Departamento de Gestión

La remuneración de los miembros del Departamento de Gestión, del que forman parte los gestores y aquellos empleados de que toman decisiones de inversión, se obtiene con base en los siguientes parámetros:

- (i) Retribución Fija: dependiente del nivel de responsabilidad. Supone el componente fundamental de la remuneración.

(ii) Retribución Variable: como regla general supondrá entre un 20% y un 40% de la retribución fija. La retribución variable se calcula con arreglo a los siguientes parámetros:

- Un máximo del 50% se corresponde con objetivos financieros de la (comunes a toda la organización).
- Un 15% máximo se corresponde con la consecución de objetivos de rentabilidad relativa de las IIC comparados con sus índices de referencia. Este porcentaje será revisado al evaluar los resultados de rentabilidad relativa de las IIC para calcular los componentes variables, en aras de ajustar la remuneración a percibir en función de los riesgos actuales y futuros, para lo cual se tendrán en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- El resto se corresponde con la consecución de objetivos cualitativos de la entidad y del empleado: control de riesgos, cumplimiento normativo, satisfacción de los clientes que confían la gestión de sus IIC a la Sociedad y gestión de equipos y personas.

A los efectos de la normativa sobre retribuciones aplicables a las entidades financieras y a sus grupos, se considera por la matriz luxemburguesa que el responsable de gestión de la Sociedad es un “*material risk taker*”. Por dicha razón, su retribución fija y variable queda sujeta a la aprobación del Comité de Remuneraciones local y del Grupo. Igualmente, la retribución variable queda sujeta a los requisitos de diferimiento previstos en la normativa comunitaria aplicable a los tomadores de riesgo de entidades de crédito.

4.5 Retribución de los responsables de las Unidades de Control

Las Unidades de Auditoría Interna y de Gestión de Riesgos se encuentran externalizadas en las entidades J&A GARRIGUES, S.L.P. y BNP PARIBAS

FUND SERVICES, S.A., respectivamente. Son retribuidas en una cantidad fija anual de acuerdo con los honorarios que previamente se hayan convenido.

La Unidad de Cumplimiento Normativo, por su parte, es desempeñada por la correspondiente Unidad establecida a nivel del Grupo KBL España, y cuyo responsable es el consejero D. Javier Carrasco Martín. La remuneración de los miembros de la Unidad de Cumplimiento Normativo no está ligada a los resultados obtenidos por la Gestora.

5. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Dada la estructura, tamaño y organización de la Sociedad, no está prevista la creación de una Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, siendo asumidas dichas funciones por el Consejo de Administración.

6. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RETRIBUCIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO

La Sociedad cuenta con un Reglamento Interno de Conducta y con una Política de Gestión de Conflictos de Interés de obligado cumplimiento de todos los empleados. La observancia de los mismos garantiza que no se aumente el perfil de riesgo ni se incurra en conflictos de interés con el fin de incrementar la retribución variable.

7. CONTROL, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA

El Responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo (establecida a nivel de Grupo KBL España) es el responsable del control de la presente Política.

La adecuación de la presente Política al adecuado funcionamiento de la Sociedad será revisada anualmente por el Responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo y elevada, en caso de que se precise alguna modificación, al Consejo de Administración de la Sociedad para su correspondiente aprobación.

Asimismo, la presente Política se actualizará en los siguientes supuestos:

- A propuesta del Responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo, cuando éste entienda preciso introducir cualquier modificación o adaptación de la misma.
- Ante cambios en la estructura de personal, de ingresos o de actividades de la Sociedad que así lo requieran.
- Cuando existan modificaciones legislativas, criterios o recomendaciones de los organismos reguladores que aconsejen su actualización.