

**KBL ESPAÑA ASSET MANAGEMENT, SGIIC, S.A.**

**POLÍTICA DE RETRIBUCIONES**

---

<b>Fecha de aprobación /revisión</b> 07/05/2018	<b>Versión del procedimiento</b> 2ª versión	<b>Responsable del procedimiento</b> Consejo de Administración
--	--	---

## ÍNDICE

<b>1. Introducción.</b>	<b>2</b>
<b>2. Objetivos de la presente Política.</b>	<b>3</b>
<b>3. Ámbito subjetivo.</b>	<b>3</b>
<b>4. Descripción general de la Política de Retribuciones.</b>	<b>3</b>
<b>4.1 Aprobación y gestión de la Política de Retribuciones.</b>	<b>3</b>
<b>4.2 Estructura general de la Política de Retribuciones.</b>	<b>4</b>
<b>4.3 Retribución de los miembros del Consejo de Administración.</b>	<b>5</b>
<b>4.4 Retribución de los miembros del Departamento de Gestión.</b>	<b>5</b>
<b>4.5 Retribución de los responsables de las Unidades de Control.</b>	<b>6</b>
<b>5. Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</b>	<b>6</b>
<b>6. Políticas y prácticas de retribución y gestión del riesgo.</b>	<b>7</b>
<b>7. Control, revisión y actualización de la Política de Retribuciones.</b>	<b>7</b>

## 1. Introducción.

**KBL ESPAÑA ASSET MANAGEMENT, SGIIC, S.A.** (la “**Sociedad**” o la “**Gestora**”) es una Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva, debidamente inscrita en el Registro Administrativo a cargo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”) con el número 249.

De conformidad con el artículo 41.2 a) de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“**LIIC**”), la solicitud de autorización de las sociedades gestoras deberá incluir, entre otros extremos, información sobre “las políticas y prácticas remunerativas establecidas para los altos directivos, los responsables de asumir riesgos, los que ejerzan funciones de control así como cualquier empleado incluido en el mismo grupo de remuneración que los anteriores, las cuales deberán ser acordes con 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 los vehículos que gestionan”.

En este sentido, 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”.

En consecuencia, el presente documento contiene la Política de Retribuciones (en adelante, la “**Política**”) establecida por la Sociedad con la finalidad de recoger procedimientos, prácticas y políticas retributivas adecuadas a la correcta gestión del riesgo y que garanticen la sostenibilidad de la Gestora.

## **2. Objetivos de la presente Política.**

De acuerdo con lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad ha aprobado la presente política (la “**Política**”), que tiene como objetivos dotar a la Sociedad de políticas y prácticas retributivas consistentes con una adecuada gestión del riesgo y dar cumplimiento a la normativa de aplicación.

## **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 Retribuciones.**

### **4.1 Aprobación y gestión de la Política de Retribuciones.**

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.

## 4.2 Estructura general de la Política de Retribuciones.

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

Las líneas generales de esta Política de Retribuciones 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 desempeñe 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 de las IIC y carteras gestionadas, y el mantenimiento del perfil de riesgo de las IIC gestionadas en cada momento (evitando, de este modo, 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 o carteras 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.

#### **4.3 Retribución de los miembros del Consejo de Administración.**

El cargo de consejero de la Gestora no será retribuido.

#### **4.4 Retribución de los miembros del Departamento de Gestión.**

La remuneración de los miembros del Departamento de Gestión de la SGIIC 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, como máximo, 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, que serán oportunamente definidos.
  - Un 15% máximo se corresponde con la consecución de objetivos de rentabilidad relativa de las IIC y carteras gestionadas, comparada con sus índices de referencia.

- 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 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 Consejo de Administración y, en su caso, del Comité de Remuneraciones 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.L., 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 por parte 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 Política de Retribuciones.**

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

La adecuación de la presente Política al correcto funcionamiento de la Sociedad será revisada anualmente por el responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo.

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.