

POLITICA REMUNERATIVA

EUROAGENTES GESTION SGIIC S.A.

POLITICAS REMUNERATIVAS

Se han adoptado las políticas remunerativas de la Entidad conforme a lo dispuesto en la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, modificada por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre.

1 Presentación.....	2
2 <i>Ámbito de aplicación</i>	3
3 <i>Objetivos y Principios de la política retributiva.</i>	3
4 <i>Sistema de remuneración del Consejo de administración</i>	5
5 <i>Sistema de remuneración de los empleados.</i>	6
6 <i>Aceptación y concesión de regalos.</i>	8
7 <i>Pagos por rescisión.</i>	8
8 <i>Ley aplicable e interpretación de la política</i>	8
9 <i>Aprobación y entrada en vigor</i>	9

1 Presentación

Con la publicación de la 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, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, se establecen nuevas exigencias a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva en materia de políticas de remuneración de la Entidad.

Como consecuencia de la reciente crisis financiera, la regulación y la gestión de los sistemas retributivos de las entidades financieras han sido revisadas en profundidad tanto a nivel internacional como nacional, ampliándose en estos últimos tiempos, entre otras, a sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva.

La reconsideración de estos sistemas ha supuesto un importante desarrollo de normas y recomendaciones sobre las prácticas remunerativas, tanto desde un punto de vista cuantitativo, de diseño, de transparencia y gobierno de las mismas.

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa se establecen y definen las políticas y prácticas remunerativas de la Entidad Euroagentes Gestión SGIIC S.A.

En ella, siguiendo los requerimientos de la citada Ley 22/2014, se identifican, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la política de remuneraciones del colectivo con incidencia en el perfil de riesgo, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad, los principios generales de la política de remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados a este colectivo.

2 Ámbito de aplicación

La política remunerativa resulta de aplicación obligatoria a todos los empleados de Euroagentes Gestión SGIC S.A.

Además, se detallan la política retributiva de los Consejeros de la Entidad.

3 Objetivos y Principios de la política retributiva.

La finalidad de esta Política es establecer y definir un sistema de remuneración que sea transparente y compatible con la estrategia empresarial, los objetivos y los intereses a largo plazo de la Gestora, las IIC que gestione, los inversores en las IIC que gestione y el interés público.

Con el fin de velar porque la Entidad cuente con una política retributiva adecuada para sus empleados, se establecen principios claros en materia de gobierno corporativo y en cuanto a la estructura de estas políticas. De esta forma, la presente Política se rige por los principios generales que se describen:

3.1. Será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos/reglamentos de las IIC que gestionen.

3.2. Compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la SGIC y de las IIC que gestionen o de los inversores de la IIC, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

3.3. Asegurar que los sistemas de retribución de la Gestora y su aplicación cumplen con la normativa aplicable, en concreto, con lo establecido en la Ley 35/2003 relativo a retribuciones.

3.4. Informar a los empleados, accionistas, inversores, supervisores y terceros interesados sobre el propósito y compromiso de la Gestora de establecer su política retributiva acorde con el marco normativo vigente, así como de las medidas concretas que se ponen en marcha para asegurar su efectividad

3.5. La política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad. En particular, los objetivos individuales de devengo de la retribución variable no actuarán como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo de la Entidad.

3.6. 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 las IIC afectadas y los resultados globales de la SGIC, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.

3.7. En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.

3.8. El órgano de dirección, en su función supervisora de la SGIIIC, fijará los principios generales de la política remunerativa, los revisará al menos una vez al año al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados, garantizando su efectiva y correcta aplicación.

La remuneración será supervisada directamente por el Consejo de Administración garantizando así su integración en la gestión de riesgos de la Entidad. Adicionalmente, la aplicación de la política de remuneración al colectivo con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad será objeto de una evaluación interna, central e independiente una vez al año con el fin de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección en su función de supervisión.

Las reglas para la gestión retributiva de los Empleados de la Entidad incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento.

No obstante, lo anterior, las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos, a fin de que puedan conformarse al inicio del ejercicio una idea clara respecto del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el mismo, así como de qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.

3.9 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.

3.10 La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de la IIC gestionado por la SGIIIC, 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.

3.11 La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.

3.12 Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.

3.13 En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o los lotes de componentes variables de la remuneración se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.

3.14 En función de la estructura legal de la IIC y los reglamentos o documentos constitutivos, una parte sustancial, que es al menos el 50 por ciento de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones de la IIC en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50 por ciento de la cartera total gestionado por la SGIIIC, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 por ciento.

Estos instrumentos están sujetos a una política de retención apropiada destinada a alinear los incentivos con los intereses de las SGIIIC y las IIC que gestionan y los inversores de las IIC.

3.15 Una parte sustancial, que represente al menos el 40 por ciento del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de la IIC de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de la IIC de que se trate.

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.

3.16 La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la SGIC 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.

La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la SGIC o la IIC obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación.

3.17 La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la SGIC y de las IIC que gestione.

Si el empleado abandona la SGIC antes de su jubilación, la SGIC tendrá en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un período de cinco años en forma de instrumentos como los definidos en la ley de IIC. Si un empleado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos como los definidos en la normativa sujetos a un período de retención de cinco años.

3.18 Los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.

3.19 La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos que establece la normativa aplicable.

Los principios indicados serán aplicables a cualquier tipo de remuneración que abone la SGIC; a cualquier importe abonado directamente por la propia IIC, incluyendo intereses acumulados; y a toda transferencia de participaciones de la IIC en beneficio de aquellas categorías de personal, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en su perfil de riesgo o en los perfiles de riesgo de las IIC que gestionen.

4 Sistema de remuneración del Consejo de administración

De acuerdo con el artículo 18 de los Estatutos Sociales, se fija como retribución de los Administradores, el 10% de los beneficios líquidos obtenidos, en el ejercicio económico después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y haberse reconocido a los accionistas un dividendo no inferior al 4%. Referida participación, inherente a la cualidad de administrador y retributiva de su actividad como tal se prorrateará entre los miembros del consejo atendiendo, en su caso, al tiempo que lo hayan sido durante el ejercicio económico.

De esta forma, la política de remuneración de consejeros no reconoce a los miembros del órgano de dirección el derecho a percibir remuneración variable en su condición de tales.

La política de retribuciones de los Administradores deberá ser aprobada por la Junta General.

No está prevista ningún tipo de remuneración para los consejeros en su condición de tales.

- Retribuciones por pertenencia al Consejo:

No están previstas dietas a cada Consejero por asistencia a los Consejos de administración.

En cumplimiento de las provisiones estatutarias anteriores, el Consejo de Administración establece el importe de participación en los beneficios líquidos, que no podrá exceder del 10% de los mismos y sólo podrá ser detraída de ellos, después de cubierta la atención de la reserva legal y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4 por 100 como mínimo.

No ha sido aprobada por la Junta de accionistas la retribución de los Consejeros.

- Remuneraciones por asunción de funciones.

Se ha aprobado un contrato entre la Sociedad y el miembro del consejo de administración y consejero delegado a quien se le atribuyan funciones ejecutivas, conforme a lo dispuesto en el artículo 249 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, de Sociedades de Capital.

5 Sistema de remuneración de los empleados.

5.1. Salario fijo

El empleado tendrá un salario fijo, establecido en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupe. Dicho salario se fijará de común acuerdo entre el Empleado y la Entidad en el momento de su contratación y será revisable anualmente. La retribución fija anual podrá actualizarse por mutuo acuerdo entre ambas partes.

El salario fijo se percibirá en las doce mensualidades ordinarias.

5.2 Retribución variable

La retribución variable con carácter general para los empleados, atenderá a los siguientes objetivos y principios.

Objetivos y principios

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño de las funciones y responsabilidades orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, y promover una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La fijación de los componentes variables de la remuneración de los Empleados se atenderá a los siguientes principios:

- La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, y los resultados globales de la Entidad. La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se

escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.

- La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.
- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

Descripción del sistema de retribución variable anual

Todo empleado podrá tener acceso a una retribución variable anual de carácter no consolidable que recompensará la consecución de los objetivos globales anuales fijados para la Gestora, para cada departamento y para cada empleado.

El importe máximo de la retribución variable anual de cada empleado no podrá superar el 30 por 100 de sus percepciones salariales.

La cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos que se determinen.

Los objetivos

- Deberán estar detallados por escrito definidos de forma clara y comprensible para posibilitar su seguimiento, alcanzables mediante un esfuerzo proporcionado. Los objetivos cuantitativos deberán ser medibles y cuantificables. Los cualitativos, al menos deberán ser establecidos de forma clara para facilitar la comprensión del empleado.
- Podrán establecerse objetivos generales para la Entidad, como consecución de resultados, incremento de ingresos, disminución de gastos, incremento en el número de IICs gestionadas, incremento del patrimonio gestionado.
- Los Empleados tendrán objetivos cuantitativos, siempre que sea posible y adecuado con la relación al puesto de trabajo. Podrá haber también objetivos cualitativos, como, por ejemplo, la puesta en marcha de nuevos proyectos, la incorporación de nuevos clientes, adaptaciones normativas, calidad del servicio, etc.
- Podrán penalizarse el incumplimiento de la normativa de regulación y supervisión.

Habrán ejercicios en los que no se devenguen retribución variable si el grado de cumplimiento de los objetivos estuviese por debajo de los niveles mínimos establecidos o si los resultados de la Gestora no justificasen su devengo.

La retribución variable se percibirá en un pago único anual.

La participación en cualquier sistema de retribución variable supondrá la aceptación de las condiciones de ajuste de la retribución al riesgo que en cada momento establezca la Entidad.

Una vez finalizado el ejercicio, el proceso de evaluación de los objetivos se realizará en un plazo de 3 meses, según se ha descrito anteriormente. Dicha retribución será sometida a la consideración del Consejo de Administración que podrá proponer ajustar al alza, a la baja o incluso cancelar totalmente el pago de retribución variable a la vista de los resultados globales, los resultados alcanzados en el ejercicio y los niveles de liquidez, solvencia, y empleo de capital

y cualquier otro hecho que considere relevante.

Siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, se podrá aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales, con la finalidad de mejorar el valor de la Entidad y de sus acciones, Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales y retener a determinados empleados “clave”.

Los planes de retribución variable plurianual que la Entidad implante tendrán por objeto permitir a los empleados participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario o en especie referenciado a la retribución fija.

6 Aceptación y concesión de regalos.

A. No se pueden **pedir o aceptar**, cualquier tipo de regalo cuya finalidad consista en que la persona empleada de la Entidad, incumpliendo sus obligaciones, favorezca, directa o indirectamente, a la persona o entidad que lo conceda en la contratación de bienes o servicios.

Solamente se podrán aceptar regalos en los supuestos admitidos por los usos sociales, con arreglo a los siguientes criterios:

- No se podrán aceptar regalos en los supuestos en los que, por su extraordinario valor o por las circunstancias en que se realizan, pueda entenderse que su motivo o finalidad, excede de la tradicional felicitación, ya sea por celebraciones tradicionales o por motivos personales (tales como onomásticas, aniversarios, etc).
- En todo caso el receptor del regalo deberá ponerlo en conocimiento del órgano de la Entidad quien decidirá sobre la aceptación de acuerdo a los criterios de
 - Regalo moderado
 - No se considere un medio para influir en la decisión del receptor del regalo

B: No se podrá **ofrecer ni conceder** cualquier tipo de regalo cuya finalidad consista en que la persona destinataria favorezca, de cualquier modo, a la entidad o a la persona que lo conceda en la contratación de bienes o servicios o en la resolución, gestión o tramitación de expedientes o decisiones de cualquier naturaleza.

7 Pagos por rescisión.

Con carácter general, la política respecto del reconocimiento de pagos por rescisión será la de aplicar estrictamente las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, lo anterior, en el caso de que por circunstancias excepcionales, y previo acuerdo del Consejo de Administración, fuera reconocido un derecho de este tipo a algún empleado éste quedará limitado a una cuantía máxima equivalente a dos anualidades de la retribución fija del empleado.

8 Ley aplicable e interpretación de la política

La presente Política se regirá por la legislación española. Con renuncia a cualquier otro fuero que pudiera corresponderle, el empleado expresamente se somete a la jurisdicción de los Tribunales de la ciudad de Madrid para la resolución de cualquier controversia que pudiera surgir en relación con la aplicación de la Política retributiva de la Entidad.

9 Aprobación y entrada en vigor

La presente Política será aprobada por el Consejo de Administración y entrará en vigor desde el día de su aprobación. La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Entidad o la CNMV, la Entidad estime procedente incluir. Las modificaciones introducidas por la presente política resultarán de aplicación a las remuneraciones devengadas durante el ejercicio.