

POLÍTICA RETRIBUTIVA DE BESTINVER GESTIÓN S.A. SGIIC

Bestinver Gestión S.A., SGIIC (en adelante, “Bestinver Gestión” o la “Sociedad Gestora”) es una sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva que se encuentra inscrita en el correspondiente registro de la CNMV con el número 103 y que junto con las sociedades Bestinver S.A., Bestinver Pensiones EGFP, S.A. y Bestinver SV, S.A forma el Grupo Bestinver.

La Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva y su Reglamento, aprobado por el Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, establecen que las sociedades gestoras deberán fijar y aplicar una política remunerativa para aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden en su perfil de riesgo (“Personal Identificado”) ateniéndose a determinados principios. De forma paralela, otros textos normativos establecen requisitos equivalentes a diferentes entidades del Grupo Bestinver, por lo que el consejo de administración de Bestinver Gestión (en adelante, “El Consejo de Administración”) ha decidido adoptar de manera conjunta con aquéllas una política retributiva a nivel de grupo.

El Consejo de Administración reconoce la importancia de alinear la retribución de sus empleados, directivos y consejeros con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo y los intereses tanto de las sociedades del Grupo como de todos sus clientes, incentivando la gestión sana y prudente del riesgo que se realiza y de acuerdo con la política de inversión seguida por las IIC y demás vehículos de inversión bajo gestión, basada en el análisis fundamental de compañías, invirtiendo en aquéllas que presenten potencial de revalorización a largo plazo y sin utilizar instrumentos financieros derivados, ni recurrir al apalancamiento financiero o invertir en instrumentos financieros complejos o que entrañen la asunción de riesgos elevados. En este contexto, la política remunerativa del Grupo Bestinver no ofrece a sus empleados incentivos que puedan ser incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestiona y tiene como objetivo alinear la retribución de cada empleado con el desempeño llevado a cabo tanto de forma individual como de forma colectiva por su departamento y por el Grupo Bestinver, armonizando los objetivos personales y los de la empresa a largo plazo. De esta manera, se persigue evitar conflictos de interés y no alentar la asunción excesiva de riesgos por parte de los integrantes de la organización.

En cumplimiento de la normativa anteriormente mencionada, el consejo de administración de la Sociedad Gestora ha incluido en la categoría de Personal Identificado a sus miembros, a los altos directivos, a los gestores de IIC, a empleados con remuneración igual o superior a éstos y al Director de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo del Grupo Bestinver. La normativa prevé que la aplicación de los principios se haga de manera proporcionada y de modo acorde con las dimensiones, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades desarrolladas por cada sociedad. Se permite así la no aplicación concreta de todos o algunos de los principios a todos o alguno de los integrantes del Personal Identificado cuando existan circunstancias que así lo aconsejen y ello resulte compatible con la finalidad perseguida por la normativa.

El esquema de retribución general establecido para el Personal Identificado es el siguiente:

- **Retribución Fija:** La retribución fija establecida para el personal de las sociedades del Grupo Bestinver se corresponde con la función que desempeña el trabajador y su grado de responsabilidad en la organización, siendo en todo caso una retribución suficiente como para que pueda no pagarse la retribución variable.
- **Retribución Variable:** Se establece una retribución variable anual y un incentivo a largo plazo. Éstas consistirán en un porcentaje máximo referenciado a la retribución fija y estarán sujetas al cumplimiento de una serie de condiciones o requisitos genéricos y/o específicos.

Para cumplir con los principios definidos en la normativa en la fijación y aplicación de la política de remuneración, el Consejo de Administración de las sociedades del Grupo Bestinver ha establecido las siguientes medidas específicas que se aplicarían a los miembros del Personal Identificado siempre que el importe total de los diferentes elementos variables supere el umbral mínimo definido por el consejo para considerar que el variable sea relevante.

- Pago en instrumentos: al menos un 50% de la retribución variable anual se abonará en participaciones de IIC gestionadas por Bestinver Gestión.
- Diferimiento: las participaciones de IIC estarán sometidas a un periodo de mantenimiento mínimo de tres (3) años desde el momento de su abono.

La fijación de las remuneraciones y de los beneficios de los empleados, directivos y consejeros es responsabilidad última del Consejo de Administración. La Directora Económica-Financiera y de Operaciones del Grupo Bestinver es responsable de elevar al Consejo o al Comité de Dirección, según corresponda, su propuesta de cálculo de acuerdo con los contratos laborales o mercantiles suscritos con cada uno, los principios generales fijados por el consejo de administración y las políticas recogidas en el Procedimiento Interno de Sistema Retributivo.

El Área de Auditoría Interna lleva a cabo, al menos una vez al año, una evaluación de la aplicación de la política remunerativa del Grupo Bestinver al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración.

En Madrid, a 9 de junio de 2015