



Gestifonsa

Sociedad Gestora de
Instituciones de Inversión Colectiva
Grupo Banco Caminos-Bancofar

Política de Remuneraciones

Última revisión 21/03/2019

INDICE

1. OBJETO, MARCO NORMATIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES
 - 1.1 Objeto
 - 1.2 Marco normativo
 - 1.3 Ámbito de aplicación
2. APROBACIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES
3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES
 - 3.1 Principios generales
 - 3.2 Componentes de la retribución
 - 3.2.1 Remuneración fija
 - 3.2.2 Remuneración variable
4. ESQUEMA RETRIBUTIVO
 - 4.1 Consejo de Administración
 - 4.2 Procedimiento de propuesta y aprobación de las remuneraciones
 - 4.3 Colectivo Identificado
 - 4.4 Retribución del Colectivo Identificado
 - 4.4.1 Miembros del Consejo de Administración
 - 4.4.2 Resto del Colectivo Identificado
 - 4.4.2.1. Retribución fija
 - 4.4.2.2. Retribución variable
 - 4.4.3 Composición de la retribución variable
 - 4.4.4 Límites de la retribución variable
 - 4.4.5 Diferimiento de la retribución variable
 - 4.5 Retribución de los gestores de inversión
 - 4.5.1 Retribución fija
 - 4.5.2 Retribución variable
 - 4.6 Retribución de las funciones de control (control de riesgos y cumplimiento normativo)
5. COMPROMISOS CONTRACTUALES
6. COMPROMISOS POR PENSIONES Y BENEFICIOS DISCRECIONALES
7. OBLIGACIONES DE PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA EN MATERIA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1. OBJETO, MARCO NORMATIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.1 Objeto

Este documento recoge la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración y altos directivos (la **Política Retributiva** o la **Política de Remuneraciones**) de la entidad Gestifonsa, Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva, S.A.U. (la **Entidad**) que forma parte del grupo empresarial Banco Caminos (el **Grupo**), cuya sociedad matriz es Banco Caminos, S.A. (la **Matriz**).

La Política de Remuneraciones de la Entidad está orientada a la generación de valor para la Entidad, las Instituciones de Inversión Colectiva (**IIC**) que gestiona, el Grupo y consecuentemente, todos sus empleados, partícipes y accionistas.

Además, trata de promover y ser compatible, a medio y largo plazo, con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos asumidos por la Entidad y con la estrategia empresarial, los objetivos y los intereses de la Entidad y de las IIC que gestiona y con los valores del Grupo.

Este manual contiene una descripción de los principios básicos de la Política Retributiva de la Entidad, los procedimientos de propuesta y aprobación de las remuneraciones, la composición de los elementos retributivos y el esquema de asignación y pago. Todo ello siguiendo los principios de máxima transparencia e información en materia de remuneraciones.

1.2 Marco normativo

Para el desarrollo de la Política Retributiva de la Entidad, además de sus estatutos sociales (los **Estatutos Sociales**), se han tenido en cuenta, entre otras, las siguientes normas:

1. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
2. Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores y el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.
3. Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.
4. Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva.
5. Real Decreto 83/2015, de 13 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva.
6. 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.

7. Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión.
8. Directrices sobre políticas de remuneración publicadas por la European Securities and Markets Authority (ESMA).

1.3 Ámbito de aplicación

Esta Política de Remuneraciones atañe a los miembros del Consejo de Administración de la Entidad, altos directivos, responsables de asumir riesgos, los que ejercen funciones de control y cualquier empleado que reciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestionen (el **Colectivo Identificado**).

La Política Retributiva que se aplique al resto del personal de la Entidad ha de ser consecuente con los principios recogidos en este manual.

2. APROBACIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Junta General de accionistas, a propuesta del Consejo de Administración de la Entidad, aprobará la Política de Remuneraciones de la Entidad, así como las sucesivas modificaciones de la misma.

El Consejo de Administración de la Entidad fijará los principios generales de la política remunerativa, los revisará periódicamente y será también el responsable de su aplicación.

El Departamento de Auditoría Interna del Grupo realizará, al menos, anualmente una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política remunerativa de la Entidad.

3. POLITICA DE REMUNERACIONES

3.1 Principios generales

La Política Remunerativa será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestionen.

Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Entidad y de las IIC que gestionen o de los inversores de las IIC.

Se alineará con el deber de gestión efectiva de conflicto de intereses y con la obligación de gestión de riesgos en materia de normas de conducta, a fin de velar por que los intereses de los inversores de las IIC no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Entidad en el corto, medio y largo plazo.

El nivel retributivo de las personas estará en consonancia con el mercado, teniendo en cuenta el tamaño y características de las IIC que gestionen, de la Entidad y del Grupo al que pertenecen.

Igualmente, ha de tenerse muy en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada miembro del Colectivo Identificado, velando, en todo momento, por una adecuada equidad interna.

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.

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.

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.

Se establecerá una política de retención y diferimiento apropiada, a fin de que los incentivos estén alineados con los intereses a medio y largo plazo de la Entidad, de las IIC que gestionan y de los inversores de las IIC.

Se fijarán cláusulas que puedan limitar o impedir, en determinados supuestos, la percepción de la parte de la remuneración variable diferida pendiente de cobro.

Solo se podrá conceder una retribución variable anual a los miembros del Colectivo Identificado, siempre que no comprometa la solvencia de la Entidad, 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.

Por último, se dotará de la máxima transparencia a la información sobre las retribuciones del Colectivo Identificado.

3.2 Componentes de la retribución

3.2.1 Remuneración fija. Retribuye las funciones que desempeña cada empleado en su puesto de trabajo y a la hora de fijarla se tendrá muy en cuenta la experiencia profesional, la dificultad de la actividad a desarrollar y el nivel de responsabilidad asumido por el individuo en la organización.

3.2.2 Remuneración variable. Es de carácter potestativo y dependerá de una evaluación del desempeño de las funciones que desarrolle cada persona.

Retribuye la creación de valor para la Entidad y las IIC que gestiona, y recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias de la Entidad, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente, el grado de cumplimiento de aquellos procedimientos o normas que inciden en su actividad (Reglamento Interno de Conducta, prevención de conflictos de interés, abuso de mercado, etc.) y la alineación con la filosofía empresarial de la Entidad y del Grupo y los intereses de éstos a medio y largo plazo, asegurando que esta componente variable no fomente una asunción inadecuada de riesgos.

En general, la remuneración variable se podrá conceder siempre que la Entidad y el Área a la que pertenezca la persona, obtengan beneficios y que la evaluación del desempeño de los parámetros cualitativos arroje un resultado positivo.

4. ESQUEMA RETRIBUTIVO

4.1 Consejo de Administración

Compete al Consejo de Administración de la Entidad, en relación con la Política de Remuneraciones, las siguientes funciones que se detallan con carácter enunciativo no limitativo:

- Elevar a la Junta General de accionistas la Política de Remuneraciones para su aprobación.
- Aprobar las propuestas de remuneración anual (fija, variable, diferimiento, etc.) que le presenten el Presidente del Consejo de Administración y el Director General, de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Determinar los empleados cuyas actividades laborales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, y que quedarán por ello incluidos en el Colectivo Identificado.
- Autorizar, con carácter previo a su firma, las cláusulas contractuales que reconozcan a empleados el derecho a una retribución variable mínima garantizada, el derecho a indemnización por rescisión anticipada del contrato o el derecho a beneficios discrecionales de pensión.
- Determinar el importe de los pagos que deberán realizarse, en concepto de indemnización por rescisión anticipada del contrato o de beneficio discrecional de pensión, a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de esta Política de Remuneraciones.

- Examinar anualmente el informe interno de evaluación de la Política de Remuneraciones efectuado por el Departamento de Auditoría interna del Grupo, tomando las medidas correctoras oportunas que, en su caso, fuesen necesarias.
- Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones y en general, cuantas medidas sean necesarias para garantizar su cumplimiento.
- Velar por la observancia de la Política Retributiva establecida por la Entidad.

4.2 Procedimiento de propuesta y aprobación de las remuneraciones

Anualmente se llevará a cabo, coordinado por el Departamento de Recursos Humanos del Grupo, un proceso de evaluación del desempeño profesional individual de todo el personal de la Entidad, dónde está incluido el Colectivo Identificado, excepto los miembros del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta del Director General, aprobará la cuantía y distribución de la remuneración anual total de los empleados

No obstante, la retribución anual del Director General y del personal integrante de los Departamentos de Control, será aprobada a propuesta del Presidente del Consejo de Administración de la Entidad.

4.3 Colectivo Identificado

Del total de la plantilla, en el momento actual, se han identificado los siguientes puestos que pueden incidir de forma significativa en el perfil de riesgo de la Entidad:

- Miembros del Consejo de Administración
- Director General
- Director de Inversión
- Responsables de Control Interno
- Director de Administración
- Gestores de inversión
- Todo trabajador con baremo de remuneración similar o superior a los anteriores.

4.4 Retribución del Colectivo Identificado

En función de las actividades, naturaleza y riesgo inherente de los diferentes negocios efectuados por la Entidad, la Política de Remuneraciones a aplicar al Colectivo Identificado es la siguiente:

4.4.1 Miembros del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas

- De conformidad con los Estatutos Sociales, el cargo del miembro del Consejo de Administración será remunerado en concepto de dietas de asistencia.
- Los miembros del Consejo de Administración tendrán derecho a un seguro colectivo de responsabilidad civil.

4.4.2 Resto del Colectivo Identificado (a excepción de la Unidad de funciones de control y los gestores de inversión)

4.4.2.1 Retribución fija. Será acorde con el mercado teniendo en cuenta el tamaño y características de la Entidad.

Remunerará las funciones que desempeña cada miembro del colectivo en su puesto de trabajo, valorando su experiencia profesional, dedicación y nivel de responsabilidad en la organización.

4.4.2.2 Retribución variable. Para fijar el importe de la misma que corresponda a cada miembro del Colectivo Identificado con derecho a recibirla se tendrá en cuenta:

- a) La evaluación individual del desempeño de su actividad. Una deficiente evaluación determinará automáticamente la no percepción de ninguna cantidad de retribución variable.
- b) Los resultados:
 - (i) de la Entidad,
 - (ii) de la Área de negocio en la que presta sus servicios y
 - (iii) del individuo, con criterios tanto financieros como no financieros.

La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las IIC gestionadas por la Entidad, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo.

- c) La sostenibilidad de los resultados de la Entidad en el tiempo y su adaptación al riesgo asumido.
- d) 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 Entidad en su conjunto, y se justifica con arreglo a los resultados del Área de negocio de y de la persona de que se trate.

La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma apreciable, pudiendo incluso desaparecer, cuando la Entidad obtengan unos resultados 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 de recuperación.

- e) No se garantizará la percepción de retribución variable a ningún empleado.

4.4.3 Composición de la retribución variable.

- a) El cincuenta por ciento (50 %) del importe total de la retribución variable se pagará en efectivo y
- b) el restante cincuenta por ciento (50 %) se satisfará en “acciones virtuales” de la Matriz.
 - (i) Estas “acciones virtuales” serán títulos de idéntico valor al teórico de la acción de Banco Caminos, S.A., al 31 de diciembre del año en que se genere el derecho a percibir la retribución variable.
 - (ii) Las “acciones virtuales” son un instrumento para ligar la actividad de los individuos a la evolución económica de la Entidad a medio y largo plazo, no gozaran de ningún derecho político ni económico, excepto el de su reembolso a solicitud de su legítimo propietario cuando sean disponibles y no serán tenidas en cuenta para el cálculo de los recursos propios de la Matriz.
 - (iii) Las “acciones virtuales” serán indisponibles durante un periodo de un año a contar desde la fecha de su entrega, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos que originen. Transcurrido ese año, la Entidad se compromete a pagarlas a su presentación tomando como referencia para el valor de las “acciones virtuales” el teórico de la acción de Banco Caminos, S.A., al 31 de diciembre más próximo pasado al momento de la solicitud del reembolso.

4.4.4 Límites de la retribución variable

La cuantía de la retribución variable a nivel individual de los miembros del Colectivo Identificado, tendrá, en general, como límite máximo un cien por cien (100 %) de su retribución fija anual.

Para ampliar este límite será necesaria la aprobación expresa de la Junta General de accionistas de la Entidad.

4.4.5 Diferimiento de la retribución variable

Se establecen las siguientes reglas, límites y cuantías sobre la obligatoriedad de diferir parte de la retribución variable que se pueda conceder a los miembros del Colectivo Identificado:

- a) En el primer semestre del ejercicio siguiente al que se haya generado el derecho a percibir la retribución variable, se determinará ésta según el procedimiento establecido y se acordará el periodo de diferimiento.
- b) Como regla general, se satisfará el sesenta por ciento (60 %) de la retribución variable en el momento de la aprobación, cincuenta por ciento (50 %) en efectivo y 10% en “acciones virtuales”, y el restante cuarenta por ciento (40 %), a entregar también en “acciones virtuales, se diferirá durante un periodo de tres años.
 - (i) El número de “acciones virtuales” que corresponda a cada individuo, tanto las entregadas en el momento de la aprobación como las diferidas, se calculará de acuerdo con el valor teórico de la acción de Banco Caminos, S.A., al 31 de diciembre del año en que se origine el derecho a percibir la retribución variable.
 - (ii) Si el importe de la retribución variable fuera de una cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el sesenta por ciento (60 %), el cincuenta por ciento (50 %) en “acciones virtuales” y el diez por ciento (10 %) en efectivo.
 - (iii) El periodo de diferimiento que con carácter general se ha establecido en tres (3) años, puede alargarse, previo acuerdo del Consejo de Administración de la Entidad, hasta los cinco (5) años.
- c) La retribución variable concedida que sea objeto de diferimiento de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, sólo se entregará si se cumplen, al cabo del periodo de diferimiento, las circunstancias siguientes:
 - (i) Que el perfil de riesgo de la Entidad se mantenga durante todo el periodo de diferimiento en un nivel de riesgo medio; y
 - (ii) Que los resultados recurrentes de la Entidad no disminuyan.

4.5 Retribución de los Gestores de inversión

4.5.1 Retribución fija

Se establece siguiendo las pautas comunes detalladas en el apartado 4.4.2.1 de este manual.

4.5.2 Retribución variable

En el caso de que el gestor, de acuerdo con las consideraciones que se recogen en el apartado 4.4.2.2 de este manual, tenga derecho a percibir retribución variable, ésta, como norma general, tendrá la siguiente **composición**:

- a) el 50% en efectivo,
- b) el 50% en “acciones virtuales” de la Matriz, con las condiciones de disponibilidad y cobro que se han detallado en el apartado 4.4.3 de este manual.

En cuanto al **diferimiento** de la retribución variable de los gestores de inversión, se estará a lo indicado en el apartado 4.4.5 de este manual, con la especificidad de que en cada uno de los pagos que no se efectúen en efectivo se deberá respetar la distribución indicada en los apartado b) anterior.

4.6 Retribución de las funciones de control de la Entidad (control interno, control de riesgos y cumplimiento normativo)

Las funciones de control interno, dependen directamente del Consejo de Administración, para garantizar su independencia respecto al resto de Áreas de la Entidad.

La propuesta de concesión de la remuneración variable depende de una evaluación personal cualitativa del desempeño del empleado y no de que la Entidad o las IICs obtengan o no el beneficio o los rendimientos presupuestados, ni de los resultados individuales de las áreas de negocio que supervisa.

De acuerdo con la normativa aplicable especificada en el apartado (1) de la presente Política de Remuneraciones, el personal que ejerce funciones de control en la Entidad realiza su labor de forma independiente de las unidades de negocio y cuenta con la autoridad necesaria para efectuar sus funciones.

La retribución de los integrantes del Colectivo Identificado que ejerza funciones de control en las áreas epigrafiadas en este apartado, será determinada de acuerdo con los siguientes parámetros:

- a) La remuneración variable del citado personal es propuesta anualmente por el Presidente de la Entidad al Consejo de Administración para su aprobación.
- b) La propuesta de retribución variable se determina en función de los siguientes criterios:
 - (i) No podrá superar en ningún caso el cien por cien (100 %) del salario fijo del empleado.
 - (ii) La propuesta de concesión de la remuneración variable dependerá de la evaluación del desempeño del empleado y no de que la Entidad obtenga o no el beneficio presupuestado, ni de los resultados individuales de las áreas de negocio que supervisa.
 - (iii) En la citada evaluación cualitativa se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

- Reporting en tiempo y forma frente a Reguladores y Consejo de Administración.
 - Atención en tiempo y forma de los requerimientos presentados por los Reguladores.
 - Elaboración, actualización y puesta en marcha de Políticas y Procedimientos.
 - Calidad del trabajo efectuado
 - Iniciativa e implicación.
- c) En cuanto a la composición y diferimiento de la retribución variable se estará a lo expuesto en los apartados 4.4.3 y 4.4.5 de este manual.
- d) La función de Auditoría Interna de la Entidad se realiza por una empresa externa por lo que su remuneración no está sujeta a la presente política.

5. COMPROMISOS CONTRACTUALES

La Entidad no tiene establecido ningún compromiso contractual específico en caso de resolución de los contratos de los empleados incluidos en el Colectivo Identificado sin perjuicio de la aplicación de lo que establezca la legislación laboral aplicable a cada tipo de contrato suscrito.

La Entidad no tiene acordadas cláusulas de blindaje con ninguno de los miembros de la alta dirección ni con ningún empleado del Colectivo Identificado en sus contratos ni cláusulas que ligen el devengo de derechos económicos a situaciones de cambio de control de la Entidad.

Las indemnizaciones previstas en los citados contratos se aplican exclusivamente en los mismos casos previstos para las relaciones laborales ordinarias en el Estatuto de los Trabajadores.

6. COMPROMISOS POR PENSIONES Y BENEFICIOS DISCRECIONALES

No existen compromisos por pensiones con los altos directivos ni con ningún empleado del Colectivos Identificado.

La Entidad no tiene establecido, para ningún empleado incluido en el Colectivo Identificado ningún beneficio discrecional por pensiones.

7. OBLIGACIONES DE PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA EN MATERIA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Entidad contará con una página web donde dará información pública de su Política de Remuneraciones y comunicará el modo en que cumple las obligaciones legales en dicha materia. Asimismo, hará pública en el informe anual:

- a. La cuantía total de la remuneración abonada a su personal, desglosada en remuneración fija y variable y el número de beneficiarios.
- b. El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la Entidad cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgos de la Entidad (Colectivo Identificado).