



Política Retributiva de Urquijo Gestión

Layout del documento

Título	Política Retributiva de Urquijo Gestión
Fecha aprobación	31 de enero de 2019
Versión	1
Frecuencia revisión	Mínima anual

Responsables:

Responsable de la Política	Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell
Responsable aprobación	Consejo de Administración de Urquijo Gestión

Políticas relacionadas

<p>Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell.</p> <p>Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo.</p>

INDÍCE

1. Introducción	4
1.1. Definición	4
1.2. Objetivo y responsable	4
1.3. Ámbito de aplicación	4
1.4. Marco normativo	4
1.5. Política de referencia	5
2. Principios y parámetros críticos de gestión.....	5
2.1. Principios	5
2.2. Parámetros críticos de gestión.....	6
A. Componentes de la retribución	6
B. Especificidades para determinados colectivos	10
• Identificación del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión	10
• Liquidación y pago de la remuneración variables de los miembros del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión	11
• Aplicación de cláusulas malus	11
• Aplicación de cláusulas clawback.....	12
• Reglas aplicables al pago en instrumentos financieros.....	13
• Pagos por resolución anticipada del contrato y por no competencia post-contractual.....	13
C. Otras disposiciones	14
D. Fijación del fondo de retribución variable, fijación de objetivos, evaluación del cumplimiento, devengo y pago de retribución variable	14
3. Organización.....	17
4. Control de la Política	20
5. Gobierno del documento	21
5.1 Aprobación del documento	21
5.2 Validez, plan de seguimiento y actualización de la Política	21
5.3 Publicación de la Política.....	21
6. ANEXOS.....	22
Anexo 1: Historial de cambios	22

1. Introducción

1.1. Definición

El presente documento es una política de aplicación interna que establece los criterios retributivos de común cumplimiento para todo el personal de Urquijo Gestión, S.A., S.G.I.I.C., S.U. (en adelante “Urquijo Gestión”, la “Sociedad Gestora” o la “Entidad”).

Urquijo Gestión es una sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva del Grupo Banco Sabadell (en adelante, el “Grupo”), que se encuentra inscrita en el correspondiente registro de la CNMV con el número 1. Urquijo Gestión es una filial de Sabadell Asset Management, S.A., S.G.I.I.C., Sociedad Unipersonal, y esta última, junto con sus sociedades filiales, constituye un área separada dentro del Grupo.

Esta política no resulta de aplicación a los Consejeros por sus funciones no ejecutivas. La política aplicable a los mismos en esa faceta queda recogida en la Política de remuneraciones de los Consejeros.

1.2. Objetivo y responsable

Definir los principios del marco retributivo de Urquijo Gestión con la máxima transparencia y claridad para que puedan ser conocidos y comprendidos por todos sus empleados.

La Dirección de Recursos Humanos es la responsable de esta política.

1.3. Ámbito de aplicación

La presente Política Retributiva de Urquijo Gestión (en adelante la “Política”) es de aplicación a todos los empleados de la Sociedad Gestora. En función del colectivo y/o función desempeñada por cada persona serán de aplicación diferentes elementos retributivos.

1.4. Marco normativo

Sin perjuicio de la normativa aplicable en materia de remuneraciones a Urquijo Gestión como parte de un grupo consolidado de entidades de crédito, la presente Política cumple con las Directivas y Reglamentos Europeos y las normas vigentes, especialmente, las siguientes:

- Recomendación 2009/384/CE de la Comisión, de 30 de abril de 2009, sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (versión modificada por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre).
- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.
- 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
- Directiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de julio de 2009 por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados

organismos de inversión colectiva en valores inmobiliarios (OICVM) (versión modificada por la Directiva 2014/91/UE).

- Directiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de julio de 2014 que modifica la Directiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de julio de 2014, que modifica la Directiva 2009/65/CE por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios OICVM, en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones.
- Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos y por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) nº 1060/2009 y (UE) nº 1095/2010
- 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, por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.
- Directrices ESMA/2016/575 sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (UCITS).
- Directrices ESMA/2013/232 sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFI.
- Directrices ESMA/2013/606 sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID).
- Reglamento Delegado (UE) 2016/438 de la Comisión europea de 17 de diciembre de 2015, que complementa la Directiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo con respecto a las obligaciones de los depositarios y demás normativa de desarrollo.

1.5. Política de referencia

Además de esta Política les serán de aplicación las Políticas Retributivas aplicables al Grupo Banco Sabadell, que son:

- Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell.
- Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo

2. Principios y parámetros críticos de gestión

2.1. Principios

La Política es coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, la cultura corporativa, la protección y satisfacción del socio único, de los partícipes y accionistas de las IIC y ECR (en adelante, “instituciones de inversión”) gestionadas, los valores y los intereses a largo plazo y con las medidas empleadas para mitigar y gestionar los conflictos de intereses manteniéndose dentro de los límites de riesgo aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad Gestora.

Para ello, la presente Política de Urquijo Gestión, se basa en los siguientes principios:

- Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores. Esto implica:

- Alineación de las retribuciones con los intereses de los partícipes y accionistas de las instituciones de inversión gestionadas y con la creación de valor a largo plazo.
- Impulso de una gestión sana y eficaz del riesgo y no ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo de la Sociedad Gestora y la normativa y/o folletos y estatutos aplicable de las instituciones de inversión gestionadas, contemplando medidas para mitigar y gestionar el conflicto de interés.
- Alineación con la estrategia de negocio, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad Gestora, de las instituciones de inversión gestionadas, de sus partícipes o accionistas y del interés público.
- Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna):
 - Capaz de atraer y retener el mejor talento.
 - Que recompense la trayectoria profesional y la responsabilidad, con independencia del género del empleado.
 - Alineado con estándares de mercado y flexible para adaptarse a los cambios del entorno y las exigencias del sector.
- Recompensar el desempeño alineando de esta forma la retribución con los resultados generados por el individuo y nivel de riesgo asumido:
 - Equilibrio adecuado entre los distintos componentes de la retribución.
 - Consideración de riesgos y resultados actuales y futuros, manteniéndose dentro de los límites de riesgo aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad Gestora.
 - Esquema sencillo, transparente y claro. La presente Política será comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.

2.2. Parámetros críticos de gestión

A. Componentes de la retribución

La presente Política contempla una visión de retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre ellos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la retribución fija y la variable, así como entre la distribución de percepciones a corto y largo plazo, salvaguardando los derechos e intereses de los partícipes y accionistas de las instituciones de inversión gestionadas.

A continuación, y a efectos ilustrativos, se indican los principales elementos retributivos de la retribución fija y de la retribución variable:

Concepto	Elementos Retributivos
Fijo	<ul style="list-style-type: none"> • Salario Fijo • Prima • Previsión social
Variable	<ul style="list-style-type: none"> • Variable a corto plazo • <i>Bonus</i> de proyectos especiales

A.1. Retribución fija

Se entenderá por retribución fija la establecida en el apartado 12 de las Directrices ESMA/2016/575 y el apartado 11 de las Directrices ESMA/2013/232.

La retribución fija será suficientemente elevada como para que el empleado no dependa de la concesión de retribución variable, con el objetivo de no incentivar una excesiva asunción de riesgos.

- **Salario fijo**

Es la suma de elementos retributivos garantizados vinculados con el conjunto de funciones y responsabilidades del puesto que se ocupa y que reconocen la contribución del empleado dentro de ese puesto, en tanto en cuanto se mantenga en él.

Los principales objetivos del salario fijo son los siguientes:

- Velar por la competitividad externa y la equidad interna.
- Permitir y potenciar el desarrollo de la persona dentro del puesto de trabajo según su desempeño en el mismo.
- Facilitar la movilidad horizontal (entre unidades con características comunes).
- Atraer el talento externo.
- Retener el talento existente.

Los criterios de determinación del salario fijo se indican a continuación:

- El puesto de trabajo ocupado por el empleado.
- La comparación salarial con posiciones similares en el mercado.
- El desarrollo y evolución de la actuación del empleado dentro del puesto asignado (desempeño).
- La estrategia de posicionamiento retributivo de la Sociedad Gestora en el mercado o mercados de referencia.

Cada territorio, especialidad y función desarrollará su Política de retribución fija atendiendo a las responsabilidades del puesto, función, unidad y mercado de referencia, así como a los niveles de riesgo asumidos.

- **Beneficios Sociales y otros**

Estos elementos tienen el objetivo de completar la retribución dineraria y no dineraria con otros elementos que incrementen la fidelización y compromiso de los empleados.

Las primas quedan vinculadas al desempeño de determinados puestos y únicamente se mantienen, como retribución fija, mientras el empleado esté en el desempeño del mismo.

Los beneficios incluyen los contemplados en el Convenio Colectivo, así como otros beneficios sociales y productos ofrecidos por la Entidad recogidos en los distintos pactos y acuerdos, tales como seguros, ayudas económicas, retribución en especie, acceso preferente a productos financieros, etc., así como el Plan de entrega de acciones, destinado a toda la plantilla, por el cual se ofrece la posibilidad de adquirir acciones de Banco Sabadell, S.A. (en adelante, "Banco Sabadell"), contra retribución fija (pagas extraordinarias) y/o retribución variable.

- **Beneficios por pensiones**

Con la finalidad de cubrir la jubilación y otras contingencias adecuadas a la naturaleza de las funciones desempeñadas por determinados empleados, se podrán constituir y asignar planes específicos de previsión social.

No se realizarán aportaciones a los mismos más allá de la primera edad de jubilación ordinaria que se establezca en la normativa vigente en cada momento, siempre que no se perjudiquen los derechos de pensión vigentes

A.2. Retribución variable a corto plazo

Es aquella que perciben determinados empleados y que tiene por finalidad reflejar su desempeño medido a través de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido.

Los principales objetivos de la retribución variable son los siguientes:

- Incentivar la consecución de los objetivos estratégicos a corto, medio y largo plazo, sin incentivar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Motivar a los empleados para un mejor desempeño de sus funciones.
- Diferenciar a los empleados de alto rendimiento.
- Alinear la retribución con los riesgos presentes y futuros, que son soportados, tales como riesgo de mercado, liquidez, tipos de interés, reputacional, operacional u otros.

Las principales características del modelo de retribución variable de Urquijo Gestión son:

- La retribución variable vendrá determinada por objetivos individuales y colectivos relativos a la rentabilidad de las instituciones de inversión gestionadas, objetivos y planes de negocio, combinando tanto indicadores financieros como no financieros.
- La retribución variable tiene en consideración diversos factores, y especialmente el desempeño profesional de sus beneficiarios, en consonancia con el riesgo asumido y los niveles de calidad asociados a su desempeño, sin que venga determinada únicamente por (i) la evolución general de los mercados de activos invertibles o (ii) de los índices de referencia de la rentabilidad de las instituciones de inversión o (iii) del negocio del área

separada que constituyen las Sociedades Gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva dentro del Grupo, u otras circunstancias similares.

- De la misma forma que en la retribución fija, la referencia de retribución variable asignada a cada empleado se realizará atendiendo a las distintas estructuras salariales (según el puesto, función o unidad) y riesgos asumidos.
- Los métodos utilizados para determinar la retribución variable de las funciones de control (control de riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna), no comprometerán la objetividad del personal ni su independencia.
- La correlación entre nivel de consecución de objetivos y nivel de pago se realizará a través de una escala de logro. Las escalas de logro definirán, al menos, un punto mínimo por debajo del cual no se otorgará retribución variable y un punto máximo.
- Se ofrece la posibilidad de adquirir acciones de Banco Sabadell contra retribución fija o variable a corto plazo (Plan de entrega de acciones).

A.3. *Bonus* de proyectos especiales

Los empleados de Urquijo Gestión pueden participar en *Bonus* de proyectos especiales, que premien el esfuerzo adicional en aquellos proyectos con relevancia significativa. Las características generales de estos *Bonus* son las siguientes:

- Anual o plurianual, siempre con objetivos específicos pre-definidos.
- Se abonará con el resto de retribución variable y le aplicarán las mismas condiciones.
- No supondrán un menoscabo a los intereses de los partícipes y accionistas de las instituciones de inversión gestionadas. No formarán parte de la retribución variable consolidable.
- Le será de aplicación el ajuste de retribución variable definido en el apartado D.4

Los criterios de selección de proyectos y elegibilidad de sus participantes serán:

- Proyectos basados principalmente en tres criterios: naturaleza estratégica del proyecto, esfuerzo excepcional a realizar, implicación de talento clave.
- Elección de los empleados en base al rol y dedicación al proyecto.

El Consejo de Administración de la Sociedad Gestora, cuando afecte a algún miembro del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión, será responsable tanto de la aprobación inicial del *Bonus*, y su asignación individual como de la aprobación de su liquidación,, a propuesta de la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, y contando con su informe favorable.

La Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell, recabará la opinión de la Dirección Financiera de Banco Sabadell, la Dirección de Control Interno de Sabadell Asset Management,, en sus respectivos ámbitos de actuación y propondrá la aprobación del *Bonus*. Dicha propuesta deberá incluir los objetivos a cumplir, el quantum del *Bonus* y el colectivo de empleados elegibles.

Como excepción, en los siguientes supuestos, no será necesaria la aprobación del Consejo de Administración de la Sociedad Gestora. Estos *Bonus* de proyectos especiales serán aprobados y liquidados directamente por la Dirección de Recursos Humanos Banco Sabadell, y, en su caso, por la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell

- En el *Bonus* de proyectos especiales no participa ningún miembro del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión; y
- El importe total a destinar al *Bonus* de proyectos especiales es inferior a un millón de euros; y
- El número de participantes en el *Bonus* de proyectos especiales es igual o inferior a cien; y
- No se supera el presupuesto anual a destinar a *Bonus* de proyectos especiales; y
- El bonus asignado individualmente no supera una anualidad de retribución fija del beneficiario.

La Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell, será la responsable de identificar en qué propuestas de *Bonus* de proyectos especiales se cumplen estos supuestos.

Con independencia de su procedimiento de aprobación, cada *Bonus* dispondrá de un Reglamento.

B. Especificidades para determinados colectivos

B.1. Retribución de los miembros del Colectivo Identificado del Grupo

Las especificidades correspondientes a la retribución de los directivos de Urquijo Gestión que en su caso sean miembros del Colectivo Identificado del Grupo quedan recogidas en la Política Retributiva del Colectivo Identificado del Grupo, salvo en lo referente al pago en instrumentos y periodos de diferimiento que aplicará lo recogido en la presente Política.

La retribución a largo plazo forma parte del esquema de retribución variable anual de aquellos directivos que forman parte del denominado Colectivo Identificado del Grupo (ver criterios de inclusión a dicho colectivo en la Política de Retribución del Colectivo Identificado de Grupo).

B.2. Retribución de los miembros del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión

- **Identificación del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión**

La Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, aprobará la composición del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión y la someterá a la ratificación del Consejo de Administración de Urquijo Gestión.

La Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell identificará a los miembros del Colectivo identificado de Urquijo Gestión cuya determinación se basa en los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en las Directrices ESMA/2016/575 y las Directrices ESMA/2013/232.

Dicho Colectivo Identificado estará integrado en cada momento por aquellas categorías de personal incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y el personal que ejerce funciones de control, así como todo 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 tengan una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad de Gestión o los perfiles de riesgo de las instituciones de inversión que gestiona.

- **Liquidación y pago de la remuneración variables de los miembros del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión**

La remuneración variable para los miembros del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión está sometida a los criterios de diferimiento y abono en participaciones de las instituciones de inversión gestionadas, de acuerdo con la normativa aplicable detallada en el punto 1.4 de la presente Política.

Para este Colectivo Identificado, el pago de un 40% de la retribución variable se aplaza 3 años y quedará sujeta a una posible revisión a la baja en el momento de su liquidación por razón de la aplicación a posteriori de cláusulas de penalización (*malus*) o recuperación (*clawback*) de las cantidades diferidas.

La retribución variable del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión (tanto el importe aplazado como el no aplazado o de pago inmediato) se paga, directamente o indirectamente, en un 50% a través de participaciones de las instituciones de inversión gestionadas, que estarán sujetas a un periodo de retención de 3 años.

Esto se traduce en que la liquidación al cierre del periodo anual de devengo es de un 60% de la retribución variable, la mitad en efectivo y la otra mitad, directamente o indirectamente, en participaciones de las instituciones de inversión gestionadas sujetas a un periodo de retención de 3 años. Asimismo, el pago del 40% de la retribución variable aplazada por 3 años estará sometido a cláusulas de penalización (*malus*) o recuperación (*clawback*) de las cantidades diferidas, y el importe resultante se paga mitad en efectivo y la otra mitad en participaciones de las instituciones de inversión gestionadas, sujetas también a un periodo de retención de 3 años más.

La liquidación de la parte de la retribución variable devengada que se paga en participaciones de las instituciones de inversión podrá instrumentarse mediante la suscripción directa de participaciones de las instituciones de inversión gestionadas que hayan sido autorizadas previamente a tal efecto, por el Consejo de Administración de Urquijo Gestión.

No obstante lo anterior, el componente variable de la remuneración del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión correspondiente a un ejercicio estará limitado a un importe máximo del 100% del componente fijo de la remuneración total.

- **Aplicación de cláusulas malus**

La retribución variable del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión (hasta el 100% del importe) estará sometida a cláusulas de reducción o cancelación (*malus*), en caso de un deficiente desempeño financiero de la Sociedad Gestora en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por el miembro del Colectivo Identificado al que resulten aplicables. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- a. la prueba de un comportamiento indebido o un error grave por parte del empleado (por ejemplo, una vulneración del código de conducta, en su caso, y de otros reglamentos internos, especialmente los relativos a los riesgos);
- b. si la Sociedad Gestora, las instituciones de inversión y/o la unidad de negocio sufren posteriormente un descenso significativo en sus resultados financieros;

- c. si la Sociedad Gestora, las instituciones de inversión y/o la unidad de negocio en que el empleado trabaja sufre una deficiencia importante en la gestión del riesgo;
- d. cambios significativos en la situación financiera global de la sociedad de gestión.

Estas cláusulas se podrán aplicar durante el periodo de diferimiento de la retribución variable.

La Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, deberá revisar la situación anualmente para proponer al Consejo de Administración de Urquijo Gestión, si es el caso, previo informe de la Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell, recabadas las opiniones de la Dirección de Control Interno de Asset Management, la Dirección Financiera de Banco Sabadell, si concurren las circunstancias para la aplicación de penalizaciones y/o compensaciones de la retribución variable diferida para algún miembro del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

- **Aplicación de cláusulas clawback**

La retribución variable estará sometida a cláusulas de recuperación de las cantidades percibidas (*clawback*) (hasta el 100% del importe), en caso de un deficiente desempeño financiero de la Sociedad Gestora en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por el miembro del Colectivo Identificado al que resulten aplicables. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- a. la prueba de un comportamiento indebido o un error grave por parte del empleado (por ejemplo, una vulneración del código de conducta, en su caso, y de otros reglamentos internos, especialmente los relativos a los riesgos);
- b. si la Sociedad Gestora, las instituciones de inversión y/o la unidad de negocio sufren posteriormente un descenso significativo en sus resultados financieros;
- c. si la Sociedad Gestora, las instituciones de inversión y/o la unidad de negocio en que el empleado trabaja sufre una deficiencia importante en la gestión del riesgo;
- d. cambios significativos en la situación financiera global de la sociedad de gestión.

La aplicación de cláusulas *clawback* podrá ser supletoria de la aplicación de cláusulas *malus*, de forma que además de dejar de percibir las cantidades pendientes de cobro, obligará al miembro del Colectivo Identificado a la devolución total o parcial de las cantidades ya percibidas en concepto de retribución variable.

Estas cláusulas se podrán aplicar desde la entrega de la retribución hasta la finalización del último periodo de retención de la misma.

La Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, deberá revisar la situación anualmente para proponer al Consejo de Administración de Urquijo Gestión, si es el caso, previo informe de la Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell, recabadas las opiniones de la Dirección de Control Interno de Asset Management, la Dirección Financiera de Banco Sabadell, si concurren las circunstancias para la aplicación de la devolución de la retribución variable percibida para algún miembro del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

En el caso de que en algún empleado concorra la pertenencia al Colectivo Identificado de Grupo y al Colectivo Identificado de Urquijo Gestión y aparezca algún conflicto en la aplicación de las previsiones aplicables a ambos colectivos, prevalecerá la aplicación de las previsiones aplicables al Colectivo Identificado de Urquijo Gestión.

- **Reglas aplicables al pago en instrumentos financieros.**

De forma general, los instrumentos se valorarán a precio de mercado o a su valor razonable en la fecha de su concesión.

No se pagaran intereses ni dividendos sobre el efectivo ni los instrumentos diferidos que hayan sido concedidos en concepto de retribución variable.

No se permitirá la cobertura personal con productos financieros *ad hoc* o cualquier otro mecanismo que aseguren el cobro de toda o parte de la retribución o que compense las pérdidas asociadas con instrumentos financieros recibidos como parte de la retribución variable diferida o retenida. La Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell llevará a cabo controles que aseguren el cumplimiento de esta restricción.

Las participaciones de las instituciones de inversión gestionadas que se entregan estarán sujetas a un periodo de retención de 3 años.

Las participaciones diferidas serán valoradas al mismo precio que las entregadas en el pago de la retribución variable inmediata.

- **Pagos por resolución anticipada del contrato y por no competencia post-contractual**

Las indemnizaciones por cese están sujetas a la evaluación de los incumplimientos de la normativa aplicable por parte del personal. No recompensarán, por tanto, malos resultados o conductas indebidas del miembro del Colectivo Identificado, ni serán efectivas en casos de incumplimientos evidentes del mismo que justifiquen la cancelación inmediata de su contrato o su despido.

La Entidad podrá establecer en los contratos cláusulas de indemnización por resolución anticipada de los mismos y pagos por no competencia post-contractual, con un límite de dos anualidades de retribución y con vigencia hasta que se alcance la primera edad de jubilación ordinaria que se establezca en la normativa vigente en cada momento. Dichas cláusulas deberán figurar expresamente en los contratos y ser aprobadas en la Comisión de Retribuciones.

Los importes derivados de cláusulas de no competencia post-contractual se abonarán trimestralmente, hasta un máximo del importe de remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el personal aún estuviera empleado. Este importe se abonará mediante pagos iguales durante el periodo en que exista la obligación de no competencia tras la extinción del contrato y únicamente si el miembro del Colectivo Identificado cumple el compromiso de abstención de competencia y si no se ha alcanzado la primera edad de jubilación ordinaria que establezca la normativa vigente en cada momento.

B.3. Retribución de las funciones de control

La remuneración de las funciones de control independientes (control de riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna) será predominantemente fija, para reflejar la naturaleza de sus actividades.

La remuneración variable para las funciones de control se derivará principalmente de los objetivos de control, y del cumplimiento de los planes de desarrollo de nuevas capacidades ligados a las funciones de control y de los resultados de la Entidad en su conjunto, y no del rendimiento directo de las áreas de negocio que controlen. Los métodos utilizados para determinar la retribución variable de las funciones de control no comprometerán la objetividad del personal ni su

independencia y velará por que no surjan conflictos de interés para el personal en funciones de control.

B.4. Personal bajo el ámbito de directivas específicas

Para el caso de que algún empleado participe en la provisión de servicios de inversión y/o auxiliares bajo el ámbito de la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (Directiva MIFID II), , ni los objetivos colectivos o individuales, ni el modelo de valoración de su cumplimiento podrán definir incentivos que puedan incitar a uno o varios beneficiarios a favorecer sus propios intereses o los de la Entidad (p.e. en la colocación de productos propios) en posible detrimento del interés de los clientes. Este principio afecta, entre otros, a personal relacionado con el diseño y/o desarrollo de productos, personal que presta servicios de inversión y/o auxiliares, así como a aquellos empleados que dirigen, directa o indirectamente, a una persona de las citadas anteriormente.

Asimismo deberán incorporar componentes cualitativos, relacionados con la satisfacción de los distribuidores (encuesta interna al distribuidor), cumplimiento de las normas de conducta (en particular, cumplimiento de límites de inversión legales o internos) y, en general, la obligación de velar por los intereses de sus clientes.

No obstante lo anterior, la Sociedad Gestora no realiza directamente actividades de distribución o comercialización de las acciones o participaciones de las instituciones de inversión gestionadas.

C. Otras disposiciones

En caso de contratación de un nuevo empleado podrá aplicarse la remuneración variable garantizada prevista en el artículo 46 bis., apartado 2, letra i) de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (versión modificada por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre), por el plazo máximo del primer año de empleo. La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y solo se efectuará cuando la Entidad posea una base de capital sana y sólida.

D. Fijación del fondo de retribución variable, fijación de objetivos, evaluación del cumplimiento, devengo y pago de retribución variable

D.1 Fijación del fondo de retribución variable del Grupo

Cada ejercicio, una vez establecidos los objetivos, la Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell, elaborará una estimación del fondo de retribución variable del Grupo, en el que está incluido Urquijo Gestión, con la validación de la Dirección Financiera de Banco Sabadell.

Este fondo de retribución variable del Grupo se someterá a la valoración de escenarios de estrés, donde se simulará el impacto sobre la cuenta de resultados de un escenario de máximo cumplimiento y un escenario de cumplimiento cero. Estas valoraciones serán realizadas de manera conjunta por la Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell, la Dirección Financiera de Banco Sabadell, y la Dirección de Control de Riesgos de Banco Sabadell, y serán presentadas ante la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell.

En todo caso, si la base de capital es menor que la máxima cantidad distribuible no habrá asignación de variable.

D.2 Fijación de objetivos

Los objetivos se fijarán de tal forma que la asignación de la retribución variable recoja todos los tipos de riesgo presentes y futuros ya sea con los objetivos anuales y plurianuales como con los ajustes ex ante de retribución variable.

La retribución variable estará vinculada a los resultados, de tal forma que su importe total se basará en una evaluación en la que:

- Se combinen los resultados del empleado, de la unidad de negocio y de la Entidad en la que desarrolle sus funciones.
- Se tengan en cuenta criterios tanto financieros como no financieros, alineados con la planificación estratégica, el presupuesto y los riesgos asumidos.

Los objetivos anuales y plurianuales, su ponderación y la escala de cumplimiento serán objeto de aprobación por el Consejo de Administración de Urquijo Gestión a propuesta de la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell.

D.3 Evaluación del cumplimiento de objetivos

Se detallan a continuación las actividades del proceso de evaluación del cumplimiento de objetivos:

- Una vez aprobados los resultados y la consecución de los objetivos del ejercicio por parte del Consejo de Administración Urquijo Gestión, la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, evaluará los objetivos de cada uno de los miembros del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión.
- A continuación, se realizará la evaluación en cascada de los objetivos de unidad de negocio e individuales para todos los empleados.
- La Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, aprobará el importe total de la retribución variable a pagar.

D.4 Devengo y pago de remuneración variable individual

Al principio del ejercicio siguiente, la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, aprobará la bolsa global de retribución variable a aplicar a partir de:

- El fondo anual de retribución variable decidido al inicio del ejercicio.
- El ajuste de retribución variable correspondiente en función de la evolución del perfil de riesgo y de la evolución de resultados aplicándose a Urquijo Gestión aquello que le corresponda del ajuste que se determine para el Grupo de acuerdo con lo establecido en la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell.

El ajuste podrá ser a nivel del Grupo, de unidad o país e incluso individual, para recoger los diferentes tipos de riesgo; aplicándose a Urquijo Gestión aquello que le corresponda del ajuste que se determine para el Grupo de acuerdo con lo establecido en la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell.

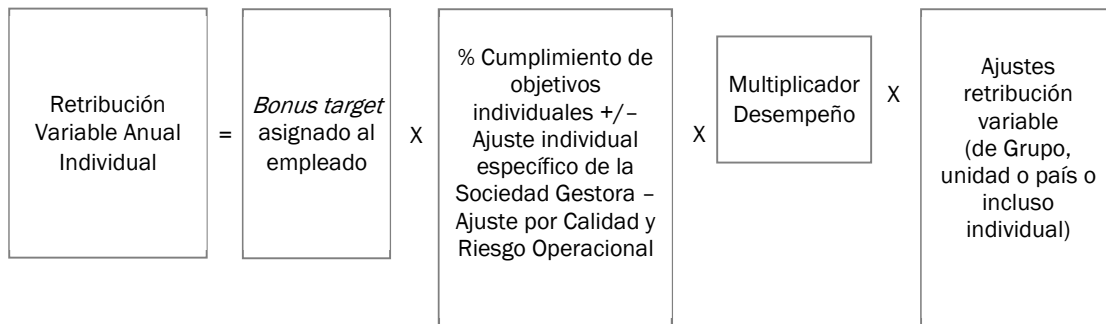
- El ajuste de retribución variable podrá reducir la bolsa inicial a cero y garantizará que la remuneración variable concedida esté completamente alineada con los riesgos asumidos. Este ajuste se determinará a partir de la información aportada por la Dirección de Riesgos (CRO) de Banco Sabadell, relacionado con factores de riesgo y control tales como incumplimientos regulatorios y normativos, rupturas de límites de riesgo (por ejemplo, RAS

(solvencia, liquidez) o rotura de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional) y/o indicadores de control interno (por ejemplo, resultados de auditorías internas) o elementos similares. El CRO de Banco Sabadell elevará la propuesta de ajuste de retribución variable a la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, que determinará los ajustes correspondientes.

Tal y como se establece en la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell, el ajuste de retribución variable abarcará todos aquellos eventos o situaciones que pudieran incidir en el perfil de riesgo del Grupo y que no hubieran sido recogidos en su totalidad en la evaluación de los objetivos fijados a principio de año.

Si se alcanzase el nivel de MDA (*Maximum Distributable Amount*) que determina la regulación, la retribución variable podría reducirse incluso a cero. La Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, elevará una propuesta de actuación al Consejo de Administración de Banco Sabadell.

Una vez determinada la bolsa global, la retribución variable individual se otorgará a cada empleado que tenga asignación de retribución variable, según el siguiente esquema:



- El importe final de la retribución variable anual devengada se determinará por la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, a partir de la cifra individual *bonus target* asignado a principio del ejercicio modificada por:
 - La evaluación del cumplimiento de objetivos con aplicación del ajuste individual específico de la Sociedad Gestora y del ajuste por Calidad y Riesgo Operacional de Grupo.

La Dirección de Control Interno de Sabadell Asset Management realizará el cálculo del ajuste individual específico de la Sociedad Gestora para todos los empleados. A estos efectos, realizará el recuento y valoración de los incumplimientos y quebrantos y su atribución a las personas responsables de los mismos. La propuesta de aplicación del ajuste individual específico de la Sociedad Gestora para todos los empleados la aprobará el Consejo de Administración de Urquijo Gestión.

- El resultado de la Evaluación del Desempeño actuará como elemento multiplicador, aumentando o disminuyendo el pago de la retribución variable y diferenciando a los empleados en base a su rendimiento. El efecto multiplicador variará en función del resultado de la Valoración del Desempeño que distingue 4 niveles: Destacado +, Destacado, Bueno y Mejorable.
- Un ajuste de retribución variable en base a lo establecido en la Política Retributiva del Grupo.

En todo caso, no se pagará retribución variable si el efecto de ello fuera que se incumplieran las exigencias de recursos propios mínimas para la actividad de la Sociedad Gestora.

Como regla general, el pago de la retribución variable se realizará en efectivo, una vez al año, respetando en todo caso la normativa aplicable a las SGIC a estos efectos y, en particular, las exigencias relativas a diferimiento del pago, abono en instrumentos de capital, retención y sujeción a cláusulas *malus* y *clawback* para el Colectivo Identificado de Urquijo Gestión.

3. Organización

El gobierno de la Política corresponde al Consejo de Administración de Urquijo Gestión y a la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell.

A continuación se describen de forma detallada las funciones y competencias de las principales direcciones con implicación directa en la presente Política

Consejo de Administración de Urquijo Gestión

- Aprobará la Política de Urquijo Gestión.
- Aprobará los Objetivos y cumplimientos de los mismos fijados para todo el personal de Urquijo Gestión. Aprobará la propuesta de aplicación del ajuste individual específico de la Sociedad Gestora que realice la Dirección de Control Interno de Sabadell Asset Management..
- Determinará cuáles son las instituciones de inversión gestionadas por Urquijo Gestión y cuáles son las modalidades de servicios de gestión de carteras modelizada que limiten sus inversiones a las instituciones de inversión gestionadas por Urquijo Gestión en las que deberá materializarse la liquidación de parte del salario variable, tanto el aplazado como el no aplazado.
- Ratificará la composición del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión previa aprobación por la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, y aprobación subsiguiente mediante decisiones del socio único de Urquijo Gestión.

Dirección de Control Interno de Sabadell Asset Management

- Informará al Consejo de Administración de Urquijo Gestión sobre la adecuación y coherencia de la Política de acuerdo con el marco y la estrategia de gestión de riesgos de la Entidad.
- Elevará un informe al Consejo de Administración de Urquijo Gestión sobre la adecuación y coherencia de los objetivos anuales y de los *Bonus* de proyectos especiales (en los supuestos que corresponda según lo establecido en las Políticas Retributivas del Grupo) y del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión.
- Elaborará un informe dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell con recomendaciones de mejora, en caso de que sea necesario, para asegurar la adecuación y coherencia de los objetivos del Colectivo Identificado de Urquijo Gestión para el ejercicio siguiente, en base a las conclusiones del informe presentado al Consejo de Administración sobre los objetivos del año en curso.
- Realizará el cálculo del ajuste individual específico de la Sociedad Gestora para todos los empleados. A estos efectos, realizará el recuento y valoración de los incumplimientos y quebrantos y su atribución a las personas responsables de los mismos. La propuesta de aplicación del ajuste individual específico de la Sociedad Gestora para todos los empleados la aprobará el Consejo de Administración de Urquijo Gestión.
- Validará que los objetivos definidos son acordes a la normativa que resulte de aplicación.

- Verificará que los intereses de los partícipes y accionistas de las instituciones de inversión no se vean perjudicados por las Políticas y prácticas de remuneración.
- Valorará que los criterios de remuneración se adapten a las normas de conducta y regulaciones vigentes.
- Informará a la Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell, sobre la posible existencia de circunstancias que deriven en la aplicación de las cláusulas *malus* y *clawback*.

Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell

- Asume las funciones de Comisión de Retribuciones delegada del Consejo de Urquijo Gestión.

Dirección Financiera de Banco Sabadell

- Participará y asesorará en la elaboración del fondo anual de retribución variable aplicando los debidos controles y siguiendo un proceso transparente y bien documentado.
- Participará en el proceso de fijación y evaluación de objetivos a los que se vincula la retribución variable.
- Informará a la Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell, sobre la posible existencia de circunstancias que deriven en la aplicación de las cláusulas *malus* y *clawback*.

Dirección de Auditoría Interna de Banco Sabadell

- Llevará a cabo un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de la Política de la Entidad en su perfil de riesgo y de la manera en que estos efectos son gestionados, informando de los resultados a la Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell.
- Llevará a cabo una revisión central del cumplimiento de la normativa, las Políticas del Grupo, los procedimientos y las normas internas, y elevará, en su caso, las conclusiones de dicha revisión a las Comisiones correspondientes.

Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell

- Elevará a la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, la propuesta de Política de Retribuciones, y las modificaciones a la misma que correspondan, siguiendo, en su caso las indicaciones de dicha comisión y ejecutando los controles necesarios para asegurar su correcta aplicación.
- Aplicará la Política definida en todos los elementos de gestión: masa salarial, fondo anual de retribución variable, asignación individual de salarios, fijación de objetivos, valoración de cumplimientos y pagos de retribuciones, con los informes recibidos de otras unidades.
- Informará a la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, recabada la información facilitada por la Dirección de Control de Riesgos de Banco Sabadell, y la Dirección Financiera de Banco Sabadell, del impacto de escenarios de estrés sobre la masa salarial y el fondo anual de retribución variable.
- Propondrá a la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, recabadas las opiniones de la Dirección de Control Interno de Sabadell Asset Management, la Dirección Financiera de Banco Sabadell, la aplicación de las cláusulas *malus* y *clawback*.

- Proporcionará a los Managers las herramientas de gestión de la retribución de los empleados, necesarias para su correcta gestión.
- Elaborará y repartirá los presupuestos destinados a cada uno de los instrumentos que integran la Política.
- Analizará los resultados de la gestión del presupuesto realizada por las distintas unidades y directivos, presentándolos a la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, para su conocimiento y aplicación de posibles correcciones.
- Fijará las carreras profesionales y las estructuras salariales de las posiciones de Urquijo Gestión.
- Facilitará la información, las herramientas necesarias y cuadros de mando para el control de gestión de la retribución de los empleados que se asignan a cada unidad.
- Realizará el seguimiento de la fijación de los objetivos de cada año.

Director de Organización y Recursos de Banco Sabadell

- Mantendrá actualizados los datos que conforman los parámetros básicos del sistema, y que sirven de base para la definición de las Políticas Retributivas.
- Asegurará la implantación de las Políticas y modelos retributivos en sus ámbitos de actuación.
- Dinamizará los procesos del modelo de gestión salarial en su ámbito de actuación.

Manager de Urquijo Gestión

- Aplicará esta Política conforme a los principios y deberes contenidos en esta normativa.
- Transmitirá a cada empleado de su ámbito las causas y motivos que han llevado a la determinación de su nivel retributivo anual y de los instrumentos retributivos que le son de aplicación.
- Gestionará adecuadamente a la plantilla bajo su responsabilidad basándose en la retribución y el desarrollo de las personas.
- Diferenciará a aquellos que aportan mayor valor añadido a sus puestos de trabajo, respetando en todo momento las reglas vigentes de Política salarial y de cualquier otro elemento retributivo que les corresponda.
- Respetará los presupuestos asignados para llevar a cabo las revisiones en materia retributiva.
- La gestión salarial deberá llevarse a cabo de manera individualizada. El Manager deberá garantizar en todo momento la confidencialidad de los datos salariales de su equipo.

4. Control de la Política

Esquema de control	<p>La Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell, será la principal responsable del desarrollo y control de la presente Política.</p> <p>La Dirección de Control Interno de Sabadell Asset Management velará por el cumplimiento de la presente Política e informará del resultado de sus controles. Para ello, se establecerán controles periódicos y se procederá a la verificación de los resultados obtenidos en los controles de los ámbitos de primer nivel que desarrollará Control Interno de Urquijo Gestión.</p> <p>La Dirección de Control Interno de Sabadell Asset Management, evaluará la efectividad de los controles implementados en primera línea para mitigar el riesgo de cumplimiento normativo y eventuales impactos por incumplimientos y medidas correctoras tomadas con el objetivo de realizar una valoración conjunta para reportar en los órganos de gobierno correspondientes, así como su adecuación a los niveles de tolerancia al riesgo establecidos. La Dirección de Auditoría Interna de Banco Sabadell, llevará a cabo la revisión del cumplimiento de esta Política, los procedimientos y las normas internas.</p>
Mecanismo de seguimiento	<p>La Dirección Financiera de Banco Sabadell, realizará un seguimiento sobre la evaluación de escenarios de estrés de la masa salarial y la evolución de los componentes fijo y variable a lo largo del ejercicio.</p>
Alertas	<p>La Dirección de Control Interno de Sabadell Asset Management realizará el cálculo del ajuste individual específico de la Sociedad Gestora para todos los empleados. A estos efectos, realizará el recuento y valoración de los incumplimientos y quebrantos y su atribución a las personas responsables de los mismos. La propuesta de aplicación del ajuste individual específico de la Sociedad Gestora para todos los empleados la aprobará el Consejo de Administración de Urquijo Gestión.</p> <p>La Dirección Financiera de Banco Sabadell, y la Dirección de Recursos Humanos de Banco Sabadell, establecerán indicadores cuantitativos y controles periódicos sobre la fijación y medición de objetivos, así como para la fijación del <i>bonus</i> asignado y pago en función del cumplimiento de objetivos.</p> <p>La Dirección de Control Interno de Sabadell Asset Management realizará muestreos y controles sobre la fijación y cumplimiento de los objetivos.</p>

5. Gobierno del documento

5.1 Aprobación del documento

La Política de Urquijo Gestión es aprobada por el Consejo de Administración de Urquijo Gestión.

5.2 Validez, plan de seguimiento y actualización de la Política

Esta Política entra en vigor con la aprobación por parte del Consejo de Administración de Urquijo Gestión. Deberá ser revisada con una frecuencia mínima anual (revisión de su estructura general y de su contenido). Adicionalmente y sin que la lista sea necesariamente exhaustiva, se revisará cuando se den las siguientes circunstancias:

- Cambios en el marco normativo y/o recomendaciones del supervisor.
- Modificación de la estructura organizativa y del modelo de gobierno general de la Entidad con vinculación a esta Política.
- Cambios en los objetivos y estrategia de negocio o enfoque de gestión vinculados a la Política.
- Desarrollo de nuevas Políticas o modificaciones sobre las existentes con impacto en esta Política.
- Modificaciones sustantivas en procedimientos vinculados a la Política.
- Cuando el resultado de su seguimiento y control aconseje modificar actuaciones para incrementar el grado de cumplimiento o mejorar su impacto en la Entidad o sus empleados

Cualquier Dirección de la Entidad podrá proponer cambios a la Política. Las propuestas de modificación seguirán la pauta recogida en la Política de Governance de Documentos Normativos, según se indica a continuación:

- La Dirección responsable de la Política, como propietaria de la misma, coordinará los trabajos de análisis y evaluación de la idoneidad de las propuestas de cambios, modificaciones y/o ajustes desarrolladas por cualquier Dirección.
- La Dirección responsable de la Política presentará al Comité de Políticas de Banco Sabadell los aspectos a modificar y los motivos para ello.
- El Comité de Políticas de Banco Sabadell decidirá sobre la aceptación de las modificaciones.
- La Dirección responsable de la Política llevará a cabo las adaptaciones que procedan para que la propuesta de nueva versión siga su proceso de validación y eventual aprobación propio de la Entidad

5.3 Publicación de la Política

- Esta Política debe estar a disposición de todos los empleados en CanalBS o a través del canal que se considere oportuno en cada momento.

6. ANEXOS

Anexo 1: Historial de cambios

Versión	Responsable	Fecha de aprobación	Descripción
1	Dirección de RRHH	31/01/2019	Versión inicial

