

POLÍTICA RETRIBUTIVA
CREDIT SUISSE GESTIÓN, S.G.I.I.C., S.A.

I. Introducción

La presente política retributiva, aprobada por la Junta General de **Credit Suisse Gestión, S.G.I.I.C., S.A.** (en lo sucesivo, la "**Sociedad Gestora**"), sigue las líneas maestras planteadas por la normativa aplicable (en particular, el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva) y el Comité de Remuneraciones en España del grupo Credit Suisse (u órgano que en cada momento ostente las funciones correspondientes), al que pertenece la Sociedad Gestora.

La política retributiva de la Sociedad Gestora tiene por objetivo permitir un reparto adecuado de la retribución, en particular la parte variable de la misma, entre todos los empleados sujetos, asegurando una distribución acorde no sólo con criterios cuantitativos, como la aportación de cada empleado a la marcha de las Instituciones de Inversión Colectiva ("**IICs**") o las carteras gestionadas por la Sociedad Gestora, sino también con criterios cualitativos, de más difícil medición pero de igual o mayor impacto en el mantenimiento del negocio de la Sociedad Gestora.

II. Principios Generales

La política retributiva de la Sociedad Gestora se rige por los siguientes principios generales:

- La remuneración fija de los empleados se basa en la experiencia profesional, responsabilidad dentro de la organización y las funciones asumidas por cada uno de los mismos.
- La remuneración variable, por su parte, se basa en el rendimiento sostenible y adaptado al riesgo en la gestión de las IIC y las carteras, o en su caso en el control efectivo de los riesgos asumidos en la gestión, así como en la excelencia en el desempeño.
- La remuneración fija y la variable mantendrán un equilibrio adecuado para evitar potenciar una asunción indebida de riesgos. Con carácter general, la remuneración variable será como máximo el 100% de la remuneración fija.
- A la hora de valorar el cumplimiento de objetivos concretos de gestión, se primará una gestión eficaz de los riesgos alineada con el perfil de las respectivas IICs y carteras gestionadas, sin que en ningún caso el sistema de retribución ofrezca incentivos para la asunción de riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo de las IICs y las carteras.
- La percepción de la retribución variable podrá diferirse en el tiempo, al menos en un periodo de tres años (sujeto a los procesos de diferimiento aprobados por el Grupo Credit Suisse), potenciando una gestión encaminada a los rendimientos sostenibles de las IICs y carteras bajo gestión, siempre teniendo en cuenta el perfil y la política de inversión de las IICs y carteras.
- La remuneración variable podrá abonarse parcialmente en acciones o instrumentos vinculados a acciones, tanto del Grupo Credit Suisse como, en su caso, de las IICs gestionadas, siempre y cuando sea apropiado conforme a las funciones desempeñadas por el empleado (y sujeto a los estándares del Grupo Credit Suisse para este tipo de pagos).
- El Grupo Credit Suisse asignará cada año una bolsa, que será repartida por el Consejo de Administración o el Consejero Delegado de la Sociedad Gestora, previa aprobación del Comité

de Remuneraciones (u órgano equivalente), de acuerdo con el rendimiento individual y el área interna en la que se integre cada empleado.

- La Sociedad Gestora se reservará en todo momento la capacidad de reducir, en todo o en parte, la remuneración variable de sus empleados, cuando los resultados financieros de la propia sociedad o de las IICs sean negativos o el pago de la remuneración variable pueda afectar al equilibrio financiero de la entidad. También podrá verse afectada la remuneración variable cuando se den situaciones en las que el empleado sea responsable o haya sido partícipe y que den lugar a pérdidas para la entidad o a incumplimientos normativos o de vulneración del reglamento interno de conducta.

III. Criterios aplicables a la remuneración variable

Los distintos criterios en los que se basa la remuneración variable variarán según las funciones desempeñadas y la capacidad de asunción de riesgos de cada empleado.

III.a) Criterios cuantitativos

Así, en el caso de la Alta Dirección y otros Tomadores Significativos de Riesgos, según se definen más adelante, los criterios cuantitativos de la remuneración variable comprenderán los resultados de la Sociedad Gestora y del Grupo Credit Suisse en su conjunto, teniendo en cuenta un marco plurianual.

En el caso de los Gestores de IICs y de carteras, el principal criterio cuantitativo de la remuneración variable será el rendimiento obtenido por dichas IICs y carteras, fundamentalmente en relación con el benchmark correspondiente y balanceado con el riesgo asumido por las mismas, que deberá ser compatible con los correspondientes perfiles de inversión de las IICs y las carteras.

Finalmente, en el caso del Personal con funciones de control, el criterio cuantitativo tendrá en cuenta el desarrollo de sus funciones de control, primando siempre la independencia respecto de las áreas supervisadas.

III.b) Criterios cualitativos

Los criterios cualitativos que se tendrán en cuenta a la hora de determinar la remuneración variable del personal identificado se refieren, por un lado, a la satisfacción de los clientes de la Sociedad Gestora, expresada tanto activa (a través de mensajes de los clientes) como pasivamente (a través de quejas y reclamaciones vinculadas con la actuación de los empleados de la Sociedad Gestora).

Por otro lado, también se tendrá en cuenta el cumplimiento de la normativa y de las políticas internas, de forma que incumplimientos relevantes o reiterados de las mismas, y vulneraciones significativas o reiteradas del reglamento interno de conducta podrán significar la reducción, en todo o en parte, de la remuneración variable de los empleados implicados.

IV. Personal identificado

Estarán sujetos a esta política los siguientes empleados de la Sociedad Gestora, considerados a los efectos de esta política como "**Personal identificado**":

- Alta Dirección y otros Tomadores Significativos de Riesgos
 - o Los Altos Directivos, entendiéndose por tales los consejeros ejecutivos y no ejecutivos, directores generales, directores generales adjuntos y asimilados.

- o Los empleados que reciban una remuneración global que los incluya en el mismo baremo de remuneración que los anteriores y cuyas actividades incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Sociedad Gestora o de las IICs y carteras bajo gestión.
- Los Gestores de IICs y de carteras.
- Personal con funciones de control.

V. Control de las políticas retributivas de la Sociedad Gestora

La presente política retributiva ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad Gestora, previo asesoramiento por parte del Órgano de verificación del cumplimiento y el Departamento de Recursos Humanos.

Asimismo, la Junta de Accionistas de la Sociedad Gestora ha aprobado la política retributiva de la Alta Dirección de la entidad.

El grupo Credit Suisse cuenta en España con un Órgano de verificación del cumplimiento independiente, que evaluará junto con los departamentos de control oportunos, y con carácter anual, el cumplimiento y correcta aplicación de las políticas retributivas aplicadas, elevando un informe a la Alta Dirección y al Comité de Remuneraciones (u órgano equivalente). Dicho Órgano revisará, al menos cada cinco años, que las políticas aprobadas de remuneración no conlleven riesgos de incumplimiento normativo o de conflicto de interés, y escalará los resultados de su revisión a la Alta dirección con el fin de realizar las adaptaciones oportunas a dichas políticas.

El grupo Credit Suisse cuenta en España con un Comité de Remuneraciones (u órgano equivalente) que asiste a la Alta Dirección para, junto con el asesoramiento del Órgano de verificación del cumplimiento, aprobar las políticas de remuneración aplicables al grupo CS en España, aprobar la exclusión de determinadas personas, en principio incluidas, del 'Colectivo de Tomadores Significativos de Riesgos', y aprueba la remuneración anual de las personas incluidas en dicho colectivo, a excepción de las que corresponda a la Junta General de Accionistas. El Comité de Remuneraciones estará compuesto por representantes del Departamento de Recursos Humanos, del Departamento de Cumplimiento Normativo, del Comité de empresa y aquellos responsables de negocio o áreas de operaciones que en cada momento se considere oportuno.

El presente documento podrá ser modificado, en el futuro, por acuerdo de la propia Junta General de Accionistas de la Sociedad Gestora o por su Consejo de Administración, el cual ha sido facultado expresamente en tal sentido por la mencionada Junta General.

En Madrid, a 2 de diciembre de 2015