

Política Retributiva

Credit Suisse Gestión SGIIC SA

Tabla de contenidos

1. Introducción	3
2. Principios Generales	3
3. Criterios aplicables a la remuneración variable	4
4. Personal identificado	5
5. Control de las políticas retributivas de la Sociedad Gestora	5

1.

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 de 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.

Más allá, y en línea con la Política de Remuneración de Credit Suisse AG, que forma parte del grupo UBS, la entidad manifiesta su compromiso con la sostenibilidad, que es un componente central de nuestra estrategia como Grupo. La Política de Remuneración de Credit Suisse se centra en recompensar comportamientos positivos y gestionar comportamientos de riesgo, fomentando la orientación hacia objetivos a largo plazo más allá de los simples resultados financieros, incluyendo las oportunidades y los riesgos de sostenibilidad. El Código de Conducta de Credit Suisse proporciona un marco de principios para todas nuestras operaciones en todo el mundo y es vinculante para todos los empleados y miembros de la Alta Dirección. Las consideraciones de sostenibilidad también están integradas en nuestros valores y comportamientos culturales. Asumir riesgos de forma apropiada, asegurar la sostenibilidad y actuar responsablemente ante la sociedad son elementos clave. Estos valores, junto con nuestro Código de Conducta, constituyen un componente de la evaluación anual del rendimiento de cada empleado de Credit Suisse. Para obtener más información, consulte el sitio web sobre remuneración del Grupo: <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/our-company/our-governance/compensation.html>

Cabe mencionar aquí también, que en lo que refiere al alcance de la presente política– cuando se hable de la vinculación de la remuneración de los empleados –tanto para el Colectivo de tomadores de riesgos significativos como para el resto del personal sujeto a la presente política– a la gestión de los riesgos, Credit Suisse en España y en concreto, la Sociedad Gestora, integrará aquellos relacionados con los factores de sostenibilidad ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) según se plasmen en cada momento en su Política de Inversión Sostenible y Riesgos ASG.

2.

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, según la función desempeñada por cada empleado, 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 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 de 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 de Credit Suisse para este tipo de pagos).
- Credit Suisse asignará cada año una bolsa, que será repartida 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.

3.

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.

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 de 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.

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.

4. **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, entendiendo 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.

5. **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.

Credit Suisse cuenta en España con un Departamento de Cumplimiento Normativo, 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). Dicha área revisará, al menos cada cinco años, que las políticas aprobadas de remuneración no conllevan 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.

Credit Suisse cuenta en España con un órgano competente en cada momento en materia de remuneraciones que asiste a la Alta Dirección para, junto con el asesoramiento del Departamento de Cumplimiento Normativo, aprobar las políticas de remuneración aplicables al Credit Suisse en España, aprobar la exclusión de determinadas personas, en principio incluidas, del ‘Colectivo de Tomadores Significativos de Riesgos’, y aprobar 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 (u órgano equivalente) 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 30 de diciembre de 2022



CREDIT SUISSE GESTIÓN SGIIC SA

c/ Ayala, 42, 5ª Planta - A

28001 Madrid

credit-suisse.com/es

El presente documento ha sido elaborado únicamente para fines informativos y para el uso exclusivo del destinatario. No se garantiza la fiabilidad ni la integridad de este documento, ni se asume la responsabilidad por las pérdidas que puedan derivarse de su uso. El presente documento no deberá distribuirse en los Estados Unidos ni entregarse a una persona estadounidense (en el sentido del Reglamento S de la Ley de Valores de EE. UU. de 1993 modificada). Lo mismo es válido para otros países, excepto cuando sea conforme con las leyes vigentes.