

BELGRAVIA CAPITAL, SGIIC, S.A.
POLÍTICA DE REMUNERACIONES

30 de Diciembre 2019

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	1
1.1	Antecedentes	
1.2	Colectivo Identificado	2
1.3	Ámbito de aplicación	3
1.4	Principios y Objetivos de la Política Retributiva	3
1.5	Órganos responsables de la Política Retributiva	8
1.6	Impuestos, retenciones, ingresos a cuenta del IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social	9
2.	ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	9
3.	POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL	9
3.1	Principios básicos	9
3.2	Cuantía de la retribución fija anual	10
4.	POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE	10
4.1	Principios de la Retribución Variable de Belgravia	11
4.2	Retribución Variable - Área de Gestión	12
4.3	Retribución Variable - Relación con Inversores	13
4.4	Retribución Variable – Resto de Áreas	13
4.5	Procedimiento de abono de la Retribución Variable	14
5.	RETRIBUCIÓN EN ESPECIE	14
6.	PAGOS POR RESOLUCIÓN ANTICIPADA DE CONTRATO	14

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

La presente política de remuneraciones (indistintamente, la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones**”) para empleados y directivos de Belgravia Capital, SGIIC, S.A. (“**Belgravia**” o la “**Gestora**”) nace con la vocación de dotar a la Gestora de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“**LIIC**”), tras las modificaciones introducidas por la 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 (“**Ley 22/2014**”), y su normativa de desarrollo.

La Ley 22/2014 tiene como objetivo evitar que las políticas de remuneraciones de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva (“**SGIIC**”) inciten a la toma de riesgos excesivos. Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa son los siguientes:

- La Política de Remuneraciones debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.
- La Política de Remuneraciones debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la SGIIC y de las IIC que gestionen o de los inversores de la IIC, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Para garantizar la independencia del personal que participe en la gestión de riesgos, las SGIIC se asegurarán de que estas personas serán remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

Belgravia a los efectos de (i) alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y (ii) definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados y directivos, ha desarrollado la Política de Remuneraciones que se recoge en el presente documento. En él se identifican tanto los principios generales que regirán dicha Política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y directivos de la Gestora, con especial referencia a

las personas incluidas en cada momento en el Colectivo Identificado, tal y como se define a continuación.

1.2 Colectivo Identificado

Sobre la base de lo anterior, en la LIIC se desarrollan una serie de principios que las SGIIC deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración, en particular, la aplicable a los altos cargos y empleados cuyas actividades profesionales pueda afectar al riesgo de la Gestora o de los vehículos por ella gestionados (“**Colectivo Identificado**”). Se consideran por tanto incluidas las siguientes categorías de empleados, sin ánimo de considerar dicha enumeración como *numerus clausus*:

- (i) miembros ejecutivos y no ejecutivos del Consejo de Administración;
- (ii) altos directivos;
- (iii) personal responsable de área de funciones de control;
- (iv) personal a cargo de la gestión, administración, comercialización y recursos humanos;
- (iv) otros responsables de asumir riesgos, como aquellos que debido a su actividad profesional pueden ejercer influencia significativa en el perfil de riesgo de la Gestora; y
- (v) aquellos empleados cuya remuneración total les sitúe en la misma banda de remuneración que los altos directivos y los empleados que asumen riesgos.¹

La Gestora determinará y actualizará periódicamente la composición del Colectivo Identificado, que se adjuntará como Anexo I a la presente Política.

¹ Para la interpretación de este concepto, se hace referencia al grupo de remuneración definido como el rango de remuneración total de los empleados en las categorías de altos directivos y de los responsables de asumir riesgos, desde la retribución más alta a la más baja dentro de dichas categorías, de acuerdo con Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA de ESMA.

1.3 **Ámbito de aplicación**

La presente Política es aplicable a todos los empleados y directivos de Belgravia, y en general a todo el Colectivo Identificado, en relación con la remuneración percibida por el personal de la Gestora siempre que responda a servicios profesionales prestados por el personal (la “**Remuneración**”), recogiendo los siguientes conceptos: (i) todas las formas de retribución o beneficios abonados por la Gestora; (ii) cualquier cantidad pagada por los vehículos gestionados; y (iii) cualquier transmisión de acciones o participaciones de los vehículos gestionados por Belgravia.

La Remuneración incluye tanto los componentes fijos (pagos o beneficios sin considerar criterios de rendimiento/resultados) como los variables (pagos y beneficios adicionales que dependan de rendimiento/resultados o, en algunos casos, de otros criterios contractuales). Estos dos componentes incluyen, a su vez, tanto pagos o beneficios monetarios, como no monetarios.

No obstante lo anterior, los siguientes pagos o beneficios no se considerarán Remuneración:

- (i) Los pagos o beneficios auxiliares que sean parte de una política general, no discrecional, aplicable a la Gestora de manera general y que no tengan efectos incentivadores en términos de asunción de riesgos;
- (ii) Los pagos directos realizados por los vehículos gestionados al Colectivo Identificado que se correspondan con el rendimiento/devolución de una inversión realizada por el referido Colectivo Identificado en el vehículo que corresponda. No obstante, las inversiones que no consistan en desembolsos realizados por el propio Colectivo Identificado tendrán la consideración de Remuneración a los efectos de la presente Política; y
- (iii) Los pagos de dividendos o cualquier otra forma de distribución de resultados y/o devolución de aportaciones al Colectivo Identificado que a su vez sean socios directos o indirectos de la Gestora.

1.4 **Principios y Objetivos de la Política Retributiva**

1.4.1. Principios de la Política Retributiva

- **Cumplimiento de la normativa sobre remuneraciones** (principio de proporcionalidad): al tratarse de una SGIIC, la remuneración de los profesionales con impacto en el perfil de riesgo de la Gestora se adecuará en todo caso a lo establecido en el artículo 46 bis de la LIIC, teniendo en cuenta

el tamaño,² organización interna,³ naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Gestora.⁴

- **Vinculación de la remuneración a los intereses de la Gestora y los accionistas:** El importe de la retribución de los empleados y directivos estará directamente correlacionado con el grado de consecución de los objetivos de la Gestora y de los accionistas.

Equidad interna: tanto la Política como los importes retributivos correspondientes se definirán en función del contenido de los puestos ocupados, procurando un tratamiento homogéneo para aquellos puestos de contenido asimilable y diferenciado a su vez de otros puestos de características distintas, atendiendo además al grado de importancia relativa de los puestos para la Gestora.

- **Sencillez y transparencia:** las normas para la gestión retributiva serán explícitas, conocidas por los empleados y directivos y estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

Asimismo, la Gestora hará públicos, en el informe anual, determinados aspectos de su política de remuneración, con el objetivo de que los inversores puedan evaluar los incentivos creados.

En este sentido, el informe anual incluirá la siguiente información sobre la política de remuneración:

² De acuerdo con las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM de ESMA (las “**Directrices**”), el criterio del tamaño puede estar relacionado con el valor del capital de la Gestora y el valor de los activos gestionados (incluido cualquier activo obtenido mediante el uso del apalancamiento) de los vehículos gestionados; las obligaciones o la exposición al riesgo de la Gestora y de los vehículos; así como el número de empleados, sucursales o filiales de la Gestora. Las dimensiones de la Gestora y de los vehículos no deben ser consideradas de manera aislada al aplicar la proporcionalidad. No obstante, la obligación general de contar con prácticas y políticas remunerativas adecuadas será aplicable a todas las sociedades de gestión, con independencia de su tamaño o importancia sistémica.

³ En atención a las Directrices, este criterio debe valorarse considerando toda la organización de la Gestora incluidos todos los vehículos que gestiona.

⁴ Asimismo, las Directrices indican que al considerar este criterio, deberán tenerse en cuenta los perfiles de riesgo subyacentes de las actividades empresariales que se realizan.

- (i) la cuantía total de la Remuneración abonada por la Gestora a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, el número de beneficiarios, y, cuando proceda, las remuneraciones que se basen en participaciones en beneficios de los vehículos obtenidas por la Gestora como compensación por la gestión, excluidas las participaciones en beneficios de los vehículos obtenidas como rendimiento del capital invertido por la Gestora en los vehículos; y
- (ii) el importe agregado de la Remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la Gestora cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los vehículos gestionados.

Esta información deberá contenerse en la primera parte del informe anual, en el Anexo 10 de la información pública periódica correspondiente al segundo semestre de cada ejercicio,⁵ que deberá ser remitido durante el mes siguiente a la finalización del período de referencia.⁶

- **Elementos:** la configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (dineraria y no dineraria), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo) y seguridad (fija y variable), permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Gestora como de sus empleados y directivos.
- **Equilibrio entre remuneración fija y variable:** el sistema de remuneración presentará una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de modo que el componente fijo constituya una parte suficiente de la remuneración total.
- **Flexibilidad de la remuneración variable:** los componentes variables de la Remuneración tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir la remuneración variable, de acuerdo con la normativa aplicable.

⁵ Pregunta 89.bis de las Preguntas y respuestas sobre la normativa de IIC, ECR y otros vehículos de inversión colectiva cerrados emitidas por CNMV.

⁶ De acuerdo con lo establecido en la Norma 6ª, apartado 1 (Forma y plazo de envío a la CNMV) de la Circular 4/2008, de 11 de septiembre, sobre el contenido de los informes trimestrales, semestral y anual de IIC, (modificada por las Circulares 6/2008 de 26 de noviembre, 4/2011 de 16 de noviembre, 1/2012 de 26 de julio, 2/2013 de 9 de mayo, 4/2016 de 29 de junio y 5/2018 de 26 de noviembre de la Comisión Nacional del Mercado Valores).

- **Ajuste al riesgo:** deberán tenerse en cuenta los siguientes extremos de obligado cumplimiento con carácter general:
 - (i) La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Gestora y de los inversores, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses;
 - (ii) La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año. Los miembros del personal que participen en el control de riesgos serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas. La remuneración de los altos directivos, el personal que gestione riesgos y el que ejerza funciones de control será supervisado por el Consejo de Administración;
 - (iii) El Consejo de Administración, en su función supervisora de la Sociedad, fijará los principios generales de la política remunerativa, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación; y
 - (iv) El departamento de Control de Riesgos hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política remunerativa, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función supervisora, dejando constancia de ello en el acta correspondiente del Consejo de Administración.

Asimismo, los siguientes principios serán de aplicación a la remuneración del Colectivo Identificado:

- (i) La política remunerativa será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y las normas o estatutos de los Vehículos gestionados;
- (ii) En la Remuneración, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la Remuneración, 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;

- (iii) Los pagos por rescisión anticipada de contratos se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados;
- (iv) Los miembros del Colectivo Identificado no harán uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros, que les compensen en caso de que se produzca un ajuste a la baja en su remuneración, puesto que ello iría en contra de los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración;
- (v) Alineación al riesgo de la remuneración variable:
 - cuando la Remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados de la persona y los de la unidad de negocio, y los resultados globales de la Gestora;
 - la evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de los vehículos, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo, y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de los vehículos y sus riesgos de inversión; y
 - en la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la Remuneración, se incluirá un mecanismo completo de ajuste, para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros, de acuerdo con lo indicado en el apartado 4 (Política de retribución variable) de la presente Política.

1.4.2. Objetivos de la Política Retributiva

- **Recompensa:** la Política de Remuneraciones tendrá como objetivo maximizar el desempeño de los profesionales de la Gestora, recompensando la calidad, dedicación, trayectoria, nivel de responsabilidad, conocimiento del negocio y su compromiso con Belgravia.
- **Competitividad externa:** la Política tiene como objetivo atraer y retener a los mejores profesionales. Los importes retributivos correspondientes tendrán en cuenta las tendencias de mercado en otras SGIIC, y se posicionarán frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de Belgravia.

- **Horizonte Temporal:** la retribución de los profesionales de Belgravia se configurará con una visión de medio y largo plazo que impulse su actuación en términos estratégicos, de acuerdo con los intereses y valores de la Gestora a largo plazo, además de a la consecución de resultados a corto plazo.

1.5 Órganos responsables de la Política Retributiva

Los órganos responsables de la Política de la Gestora son:

- El Consejo de Administración.

Este órgano desarrolla las siguientes funciones:

- Fija los principios generales de la Política de Remuneraciones y prepara las decisiones que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Gestora.
- Controlar el diseño y el funcionamiento del sistema de remuneración.
- Vela por la observancia de la presente Política.
- Aprueba anualmente la evaluación interna central e independiente de la Política de Remuneraciones.
- Establece las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los directivos que reportan al Consejo.
- Aprueba los contratos suscritos con los consejeros con funciones ejecutivas, donde se incluirán los conceptos retributivos.

- Los consejeros ejecutivos de la Gestora.

Se encargan de implantar y aplicar la Política de Remuneraciones aprobada por el Consejo de Administración.

Los consejeros ejecutivos revisarán periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y planteando al Consejo de Administración las modificaciones que se consideren oportunas.

1.6 Impuestos, retenciones, ingresos a cuenta del IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social

Los empleados y directivos, o sus causahabientes, responderán de los impuestos que se deriven sobre los rendimientos obtenidos. La Gestora repercutirá al profesional o a sus causahabientes cualquier retención o pago a cuenta u otro pago que deba efectuar en virtud de la normativa fiscal vigente en cualquier momento.

También serán de cuenta del profesional las cotizaciones a la Seguridad Social que le sean legalmente imputables.

2. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Los principales elementos que componen la Política de Remuneraciones de Belgravia son los siguientes:

- Retribución Fija Anual.
- Retribución Variable.
- Pagos por resolución anticipada de contrato.

3. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL

3.1 Principios básicos

La Retribución Fija Anual constituye el elemento básico de la Política Retributiva. Este concepto está vinculado a las características particulares de los puestos desempeñados, tales como, entre otros, (i) su relevancia organizativa, (ii) el impacto en resultados y/o (iii) el ámbito de responsabilidad asumido, así como (iv) la responsabilidad, (v) las funciones, (vi) la capacidad, (vii) la antigüedad, (viii) el rendimiento, y (ix) y las condiciones de mercado.

En el paquete retributivo de los profesionales de Belgravia, el componente salarial fijo constituirá una parte suficiente de la retribución total, permitiendo de este modo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables, tal y como exige la normativa sobre remuneraciones en el sector de las SGIIC.

3.2 Cuantía de la Retribución Fija anual

La Retribución Fija bruta anual a cada uno de los consejeros ejecutivos será fijada por el Consejo de Administración y aprobada por la Junta General de Accionistas y tendrá un techo máximo de ciento veinticinco mil euros (125.000.-€). El Consejo de Administración podrá revisar y actualizar anualmente la retribución anual de acuerdo con los principios contenidos en la presente Política.

Con independencia de la anterior retribución, Belgravia abonará o, en su caso, compensará a los profesionales los gastos en que éstos incurran por el desempeño de su cargo, tales como gastos de desplazamiento, alojamiento, manutención y cualquier otro en que puedan incurrir.

4. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

Se entiende por Retribución Variable aquellos pagos o beneficios adicionales en función de los resultados o de otros objetivos establecidos por la Gestora. Debe reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

La Retribución Variable no tendrá en ningún caso carácter consolidable, por lo que su percepción en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por el empleado o directivo de ningún derecho salarial adicional al respecto, no consolidándose la cuantía percibida como parte del salario bruto anual del empleado o directivo.

Mediante la Retribución Variable, Belgravia establece para algunos de sus profesionales la posibilidad de percibir, bajo el cumplimiento de los requisitos previstos a tal efecto, un determinado importe, variable según el grado de consecución de los objetivos, de acuerdo a los mecanismos de liquidación que correspondan, conforme a lo previsto en la normativa aplicable a las SGIC y en la presente Política.

En los ejercicios en que no se cumplan los objetivos de los que dependa la Retribución Variable, los empleados y directivos podrán no devengar importe alguno por este concepto. A este respecto, las métricas y los objetivos de la Retribución Variable dependerán del Área o Unidad en la que el empleado o directivo preste sus servicios y, en el caso del consejero delegado, a la que se encuentre adscrito.

En este sentido, en relación con la determinación de la Retribución Variable de los consejeros ejecutivos, tanto el consejero-director general de gestión, como el

consejero delegado están adscritos al Área de Gestión, y la retribución variable del consejero-director general económico-financiero se determina conforme a lo dispuesto en el apartado 4.4 de la presente Política para el Resto de Áreas.

4.1 Principios de la Retribución Variable de Belgravia

La Retribución Variable de Belgravia está diseñada teniendo en cuenta los siguientes principios:

- La remuneración variable se concede de modo que se eviten los conflictos de interés.
- La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año de empleo.
- La Retribución Variable tendrá en consideración una combinación de resultados globales de la Gestora, cuando proceda, resultados de la unidad de negocio o área y resultados individuales. La Gestora mantiene una política flexible en cuanto a la Retribución Variable, lo que implica que ésta podrá reducirse en caso de rendimientos negativos por parte del empleado correspondiente, su unidad o la Gestora en su conjunto, pudiendo incluso llegar a ser nula en el caso de que la Gestora no pueda asumir su pago.
- La Retribución Variable de los profesionales que ejercen funciones de control estará vinculada a la consecución de objetivos relacionados con sus funciones y, sin perjuicio de que esta retribución variable podría verse reducida en caso de una evolución negativa relevante de la Sociedad Gestora, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Podrá establecerse una ponderación distinta para cada tipo de objetivos en función del puesto y funciones desempeñadas por los diversos profesionales de la Gestora.
- La implementación de la política retributiva garantizará que no se producen conflictos de interés que puedan perjudicar los intereses de los clientes.⁷

⁷ La remuneración variable de los empleados dependerá del resultado financiero de la Gestora (se tendrá en cuenta la evolución de la misma, la situación del mercado y comparativa con otras empresas del sector) y del rendimiento individual de cada empleado (entre los criterios específicos aplicables a cada

- Cuando el importe de la Retribución Variable de un empleado de Belgravia superare en dos (2) veces la retribución máxima fijada para los consejeros ejecutivos en el apartado 3.2 de la Política, se abonará el cincuenta por ciento (50%) de la Retribución Variable en la fecha de pago establecida para toda la plantilla y el cincuenta por ciento (50%) restante se diferirá pagándose un tercio de este importe en la misma fecha en el tercer, cuarto y quinto año siguientes. La cantidad diferida se vinculará al valor liquidativo del fondo gestionado por Belgravia en el momento del cálculo; para ello, se calculará el número de participaciones que representaría teóricamente, basándose en la media del valor liquidativo del Fondo de los veinte (20) días anteriores hábiles a la fecha de pago. En cada fecha de abono se pagará un tercio de las participaciones que hubieren resultado multiplicándose por la media del valor liquidativo del fondo en los veinte (20) días hábiles anteriores a la fecha del pago.
- En el caso de que la Retribución Variable de un empleado superase en cuatro (4) veces la retribución máxima fijada para los consejeros ejecutivos en el apartado 3.2 de la Política, se abonará el cuarenta por ciento (40%) de la Retribución Variable en la fecha de pago establecida para toda la plantilla y el sesenta por ciento (60%) restante se diferirá pagándose un tercio de este importe en la misma fecha en el tercer, cuarto y quinto año siguientes. La cantidad diferida se pagará conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

4.2 Retribución Variable - Área de Gestión

La Retribución Variable del equipo de gestión se determinará en base al resultado de explotación de Belgravia, una vez cubiertas las pérdidas acumuladas, si las hubiere, teniéndose, en cuenta el resultado global de la Gestora y la contribución de cada miembro del equipo de gestión a los resultados de las IIC gestionadas. Lo anterior no impedirá que se reparta la parte de la Retribución Variable al equipo del

uno de los empleados de la Gestora cabe destacar la consecución de objetivos, grado de desempeño, aportación al negocio, compromiso, esfuerzo, etc.).

A la hora de determinar el rendimiento individual, se tendrán en cuenta tanto criterios financieros (cuantitativos) como no financieros (cualitativos), como el cumplimiento de las normas y procedimientos internos. Asimismo, el rendimiento se determinará en función de unos objetivos predeterminados.

La evaluación de los elementos de la Remuneración basados en el rendimiento estará fundamentada en el rendimiento a largo plazo y tendrá en cuenta el riesgo asociado con el rendimiento.

Área de Gestión en caso de que el resultado de explotación de Belgravia del ejercicio de referencia resulte negativo.

En concreto, el reparto de la Retribución Variable del equipo de gestión entre sus miembros atenderá a los siguientes criterios:

- una participación para los analistas proporcional a la contribución de los valores cubiertos por cada una de ellos a la cuenta de resultados de las IIC; y
- una participación para los gestores proporcional a la contribución de las posiciones seguidas por cada una de ellos a la cuenta de resultados de las IIC.

Asimismo, de la Retribución Variable del equipo de gestión, el consejero delegado percibirá una participación discrecional en atención al resultado global de la Gestora y al correcto desempeño de sus funciones.

4.3 Retribución Variable - Relación con Inversores

La Retribución Variable se determinará en función del patrimonio captado y mantenido bajo gestión en la Gestora, así como en consideración a otras funciones propias del área, como son, a título enunciativo, la calidad en la atención a las consultas de clientes o potenciales clientes, presentaciones de las IIC gestionadas por la Gestora y cualquier otro servicio de información a los clientes.

Esta área se encuentra separada del Área de Gestión, por lo que la percepción de incentivos no afectará a la política de inversión ni de riesgos de las IIC gestionadas.

4.4 Retribución Variable – Resto de Áreas

La Retribución Variable del resto de áreas será discrecional y se distribuirá en función del resultado de la Gestora y del desempeño particular de cada empleado.

- a) El área de administración se encuentra separada del Área de Gestión, por lo que la percepción de incentivos tampoco afecta a la política de inversión ni de riesgos de las IIC bajo gestión.
- b) La Unidad de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo (UGRCN), se encuentra separada del Área de Gestión, por lo que la percepción de incentivos tampoco afecta a la política de inversión ni de riesgos de las IIC bajo gestión.

4.5 Procedimiento de abono de la Retribución Variable

Con carácter general, la Retribución Variable anual se devengará a 31 de diciembre de cada año.

Anualmente, la Gestora aprobará la liquidación de la Retribución Variable y comunicará su importe y fechas de abono a los empleados y directivos de la Gestora.

El abono de la Retribución Variable se efectuará a lo largo del primer trimestre del año siguiente a aquél en que se devenga y se haya verificado que resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Gestora en su conjunto y siempre que se justifique en función de los resultados de la misma, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

En relación con el Colectivo Identificado descrito en el apartado 1.2 de la presente Política, Belgravia tendrá en cuenta las disposiciones establecidas en el artículo 46 bis.2 de la LIIC.

En relación con las citadas disposiciones, el Consejo de Administración valorará exceptuar la aplicación de estos requisitos cuando entienda que se dan las condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad de acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) y la *European Securities and Markets Authority* (ESMA).

5. RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

Belgravia podrá ofrecer a sus empleados y directivos determinados bienes o servicios como parte de su paquete retributivo. A su vez, la Gestora podría contemplar la existencia de esquemas de compensación flexible mediante los cuales los empleados y directivos podrían percibir parte de su retribución bruta mediante la entrega de determinados bienes y servicios. En este sentido, el personal podría percibir parte de su retribución anual a través de la entrega de una serie de bienes y servicios, previamente seleccionados y ofertados por la Gestora.

6. PAGOS POR RESOLUCIÓN ANTICIPADA DE CONTRATO

La indemnización por resolución anticipada de contrato a la que tenga derecho un profesional de Belgravia se abonará en el plazo y forma que legalmente corresponda.

En relación con los consejeros de Belgravia que tengan atribuidas funciones ejecutivas, la Gestora tiene acordado en sus respectivos contratos:

- Cese por voluntad de la Gestora: En caso de cese por libre voluntad de la Gestora por cualquier causa, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable del consejero ejecutivo, éste tendrá derecho a percibir un importe equivalente al importe legal de la indemnización que hubiera recibido de Belgravia en caso de terminación de su relación laboral como empleado con relación laboral ordinaria, de acuerdo con la legislación vigente en el momento de la extinción del contrato como consejero ejecutivo.

No procederá indemnización alguna a favor de un consejero ejecutivo si el cese es motivado por una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de sus funciones.

- Cese por voluntad del consejero ejecutivo: En caso de cese por decisión unilateral del consejero ejecutivo, éste no recibirá indemnización alguna a su favor.