

# Política de remuneración



## Redacción, aprobación e historial de versiones

|                                      |                                 |                                     |
|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Aprobación</b>                    | Responsable:                    | Consejo de Administración           |
|                                      | Fecha de la primera aprobación: | 17 de Octubre de 2023               |
| <b>Versión actual</b>                | v.2                             |                                     |
|                                      | Fecha de aprobación:            | 29 de septiembre de 2025            |
| <b>Historial de actualizaciones:</b> | Fecha de aprobación :           | Detalle/motive de la actualización: |
|                                      | 17/10/2023                      | Aprobación                          |
|                                      | 29/09/2025                      | Integración de factores ASG         |

# Contenido

- Definiciones .....4
- Introducción.....5
- Normativa aplicable .....6
- Ámbito de aplicación .....7
  - Remuneraciones dentro del ámbito de aplicación de la presente Política.....7
  - Categorías de empleados que entran dentro del ámbito de aplicación de la Política .....7
- Principio de proporcionalidad.....8
- Principios remunerativos .....9
- Componentes de la remuneración del Personal Identificado ..... 11
  - Remuneración fija..... 11
  - Remuneración variable..... 12
- Comité de remuneraciones ..... 14
- Revisión de la aplicación de la Política de remuneración..... 15

# Definiciones

**La Gestora o Qualitas:** Qualitas Equity Funds SGEIC, SA.

**SGEIC:** Sociedad Gestora de Entidades de Inversión Colectiva de tipo Cerrado.

**Los Fondos:** cualesquiera entidades de capital riesgo (ECR) y demás vehículos de inversión gestionados por Qualitas Equity Funds SGEIC, SA (i.e. FCR, SCR...).

**La Política:** la Política de Remuneración de Qualitas Equity Funds SGEIC, SA.

**El Personal Identificado:** Personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo grupal o individual de la Gestora, o de los Fondos que gestiona conforme a los criterios establecidos en el artículo 30, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/2034, el Reglamento delegado de la Comisión.

**Personal que ejerce funciones de control:** personal responsable de la gestión del riesgo, las funciones de cumplimiento normativo, la auditoría interna y las funciones similares dentro del SGEIC por ejemplo, el director financiero en la medida en que sea responsable de la elaboración de los estados financieros).

**Instrumentos:** participaciones o acciones de los Fondos gestionados por Qualitas o instrumentos equivalentes, en función de la estructura legal del SGEIC de que se trate y su reglamento o documentos constitutivos, o instrumentos vinculados a acciones o instrumentos equivalentes distintos del efectivo.

**Periodo de devengo:** el periodo de devengo es el periodo temporal durante el cual se valora y se mide la actuación del miembro del Personal Identificado a efectos de determinar su remuneración.

**AIFMD:** Alternative Investment Fund Managers Directive.

**Directiva 2011/61 o Directiva AIFMD:** 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.

**Directrices ESMA:** Directrices *European Securities and Markets Authority* sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva AIFMD.

# Introducción

La Política de Remuneración de Qualitas se crea con el propósito de establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de, por un lado, retener y motivar a los profesionales más destacados, y por otro, contribuir a que Qualitas pueda cumplir sus objetivos estratégicos.

Los principales objetivos de la presente Política son:

- Adecuar todos los planes y mecanismos de remuneración al perfil de riesgo de la Gestora y de los Fondos gestionados por ella, de manera que la Política sea coherente con una gestión del riesgo efectiva.
- Diseñar los Instrumentos remunerativos de manera que se eviten al máximo eventuales conflictos de intereses dentro de las unidades de negocio.
- Valorar y remunerar valores corporativos claves para Qualitas como la cultura de cumplimiento, la ética o el comportamiento hacia los inversores de los Fondos que gestiona.

Por todo ello, la presente Política será fijada y evaluada de manera independiente.

Al tratarse de una SGEIC, la remuneración del personal con impacto en el perfil de riesgo de Qualitas se adecuará a lo establecido en el artículo 46.bis de la Ley 35/2003 en virtud del artículo 60.2 de la Ley 22/2014: *A las SGEIC le será de aplicación lo previsto en la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva y su normativa de desarrollo en relación con los requerimientos que hayan de cumplir respecto de las políticas y prácticas remunerativas.*

Además, la presente Política se ajustará siempre a lo dispuesto en la 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 (la “**Directiva 2011/61**” o **Directiva AIFMD**”) y a las directrices que la *European Securities and Markets Authority* ha promulgado en materia de políticas remunerativas (“**Directrices ESMA**”).

# Normativa aplicable

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 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.

Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión.

Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión, y por la que se modifican las Directivas 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE y 2014/65/UE.

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 (AIFMD).

Directiva 2014/91/UE 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.

Recomendación de la Comisión Europea de 30 de abril de 2009 sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros.

# Ámbito de aplicación

## Remuneraciones dentro del ámbito de aplicación de la presente Política

A efectos de la presente Política, se entenderá por remuneración:

- Cualquier salario o retribución (incluyendo retribución en especie) abonado por Qualitas como contraprestación por los servicios profesionales que preste el Personal Identificado.
- Cualquier tipo de remuneración abonado por Qualitas a los administradores de la Gestora.
- Cualquier comisión de gestión variable o participación de clase especial que dé lugar a derechos económicos especiales derivados de los derechos de los Fondos (incluyendo el Carried interest).<sup>1</sup>

Las remuneraciones pueden dividirse en remuneración fija (pagos o beneficios que no consideran ningún criterio sobre los resultados) o remuneración variable (pagos o beneficios adicionales que dependen de los resultados).

Sin embargo, no se considerarán remuneración a efectos de la presente Política:

- Los dividendos o las distribuciones similares que los socios de Qualitas reciban como propietarios.
- Los honorarios y/o comisiones abonadas por los intermediarios y proveedores de servicios externos.

## Categorías de empleados que entran dentro del ámbito de aplicación de la Política

Se incluyen dentro del Personal Identificado<sup>2</sup>:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del consejo de administración de Qualitas como: administradores, consejeros delegados y socios ejecutivos y no ejecutivos.
- Altos directivos.
- Personal que ejerce funciones de control.
- Personal responsable al frente de la gestión de carteras.
- Analistas.
- Cualesquiera otros empleados susceptibles de ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de Qualitas o en alguno de los Fondos que gestiona.

---

<sup>1</sup> Cuando los pagos se realicen directamente por el Fondo a la Gestora en beneficio de las categorías relevantes de empleados de la Gestora por los servicios profesionales prestados deberán ser considerados remuneración a efectos de la presente Política

<sup>2</sup> Salvo que se demuestre que no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Gestora.

Se consideran empleados que pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Gestora o de algún Fondo gestionado por la misma todos aquellos cuyas actividades puedan tener potencialmente una incidencia significativa en los resultados de la Gestora, en el balance o en la rentabilidad de los Fondos gestionados por ella.

## Principio de proporcionalidad

Las directivas europeas y, en concreto, las Directrices ESMA (*European Securities and Markets Authority*) sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva AIFMD establecen una serie de requisitos específicos que deben cumplirse a la hora de aplicar las directrices sobre remuneración. El objetivo de dichos requisitos es que las entidades obligadas realicen una gestión adecuada y eficaz de los riesgos actuales y futuros.

En este sentido, las directivas europeas en materia de remuneración establecen que las directrices sobre remuneración se deben aplicar de manera proporcional en función del tamaño y de la naturaleza de cada entidad. Esta aplicación proporcional permite a las entidades inaplicar algunos requisitos concretos en función de su naturaleza y tamaño.

Así, al adoptar medidas para cumplir las directrices sobre remuneración, Qualitas debe atender a las mismas de manera proporcional a sus dimensiones, a su organización interna y a la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

Por ello, Qualitas ha decidido aplicar el principio de proporcionalidad por razón de sus características concretas, entre las que destacan:

- Dimensión reducida en cuanto al número de empleados: inferior a 200.
- Simplicidad en la organización interna: la estructura interna de gobierno de Qualitas no reviste especial complejidad.
- Naturaleza sencilla de las actividades: el importe neto de cifra de negocios de Qualitas es inferior a 50 millones de euros, ninguna entidad cotiza en mercados regulados y los fondos gestionados por Qualitas están regulados.

Además, Qualitas aplica el principio de proporcionalidad también por razón de las categorías de empleados con las que cuenta y la incidencia de los mismos en el perfil de riesgo de Qualitas. En este sentido, los elementos que justifican la aplicación de las directrices de manera proporcional son:

- El tamaño reducido de las obligaciones contraídas.
- La escasa complejidad de la estructura de remuneración de Qualitas.

Las particularidades de Qualitas han llevado a la Gestora, en concordancia con el principio de proporcionalidad y con las Directrices ESMA, a no aplicar determinados requisitos en materia retributiva:

1. La retribución variable en Instrumentos<sup>3</sup>
2. El aplazamiento<sup>4</sup>

Con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1 o) del anexo II de la Directiva AIFMD, Qualitas podría inaplicar la obligación de incorporar a posteriori el riesgo para la remuneración variable dadas sus características concretas. Sin embargo, Qualitas ha decidido establecer los mecanismos necesarios para cumplir con dicho requisito con el objetivo de cumplir con una política remunerativa que realice una gestión eficaz, adecuada y proporcional del riesgo.

En el mismo sentido, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 3 del anexo II de la Directiva AIFMD, Qualitas podría inaplicar la obligación de constituir un comité de remuneraciones, sin embargo, ha decidido constituir dicho comité con las características y funciones establecidas en el apartado 7 de la presente Política con el objetivo de asegurar el cumplimiento efectivo de las directrices comunitarias en materia de remuneraciones<sup>5</sup>.

## Principios remunerativos

Los principios remunerativos incluidos en la Directiva AIFMD se dividen en dos bloques, aquellos de aplicación obligatoria a toda la Gestora y aquellos de aplicación exclusiva al Personal Identificado.

### **Principios de aplicación general:**

La política remunerativa será acorde con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, y compatible con la estrategia empresarial de Qualitas, los objetivos, los valores y los intereses de la Gestora y de los Fondos que gestionan o de sus inversores.

- Los miembros del personal que participen en la gestión 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.

---

<sup>3</sup> Anexo II Ap. 1 letra (m) Directiva 2011/61/UE: *Al menos el 50 % de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones del Fondo en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión del Fondo representa menos del 50 % de la cartera total gestionado por la Gestora en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 %. Estos instrumentos están sujetos a una política de retención apropiada destinada a alinear los incentivos con los intereses de los GFIA y los FIA que gestionan y los inversores de los Fondos.*

<sup>4</sup> Anexo II Ap. 1 letra (n) Directiva 2011/61/UE: *al menos el 40 % del componente de remuneración variable, se aplazará durante un periodo oportuno (un periodo de entre 3 y 5 años como mínimo) en función del ciclo de vida y de la política de reembolso del Fondo.*

<sup>5</sup> X.II.X Constitución del comité de remuneraciones: *“No precisan constituir un comité de remuneraciones: los GFIA cuyo valor de las carteras de los FIA que gestionan no supere los 1 250 millones de euros y no tengan más de 50 empleados, incluidos los dedicados a la gestión de OICVM;”*

- La remuneración variable del personal que ejerza funciones de control dentro de Qualitas estará vinculada a los objetivos específicos de su función y se procurará en todo momento que no venga determinada por los criterios de resultados aplicables a toda la Gestora con el objetivo último evitar eventuales 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.
- Qualitas se compromete a no abonar la retribución variable mediante Instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos que establece la presente Directiva AIMFD.

#### **Integración de factores ESG y sostenibilidad:**

Los objetivos en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) se encuentran plenamente integrados en la Política de Remuneración, incluyendo la consideración de los riesgos relacionados con la sostenibilidad. Asimismo, los criterios ESG forman parte del proceso de evaluación del desempeño del equipo de inversión.

#### **Principios de aplicación al Personal Identificado:**

El conjunto de directrices que se exponen a continuación será de aplicación únicamente a los paquetes remunerativos particulares del Personal Identificado.

#### **i. Directrices relativas a la alineación del riesgo de la remuneración variable**

- **Directrices generales:**
  - a) La remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados a lo largo de los años; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.
  - b) En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o los importes globales de componentes variables de la remuneración se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.
- **Directrices relativas a los Instrumentos de retribución variable a corto plazo (bonus anual):** Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona y los de la unidad de negocio o el Fondo afectados y los resultados globales de Qualitas, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.
- **Directrices relativas a los Instrumentos de retribución variable a largo plazo (incentivo variable):** La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida del Fondo gestionado por Qualitas, con el 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 periodo que tenga en cuenta la política de reembolso del Fondo que gestione y sus riesgos de inversión.

## **ii. Directrices relativas a la indemnización por despido**

Las indemnizaciones pactadas para cualquier miembro del Personal Identificado que eventualmente abandone Qualitas se basarán en los resultados obtenidos durante el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados. En este sentido, con carácter general Qualitas no incluye cláusulas de blindaje en los contratos y, si eventualmente y de manera excepcional incluyese una cláusula de blindaje en el contrato de algún miembro del Personal Identificado, ésta siempre se vincula a la idea de no remunerar malos resultados.

Lo anterior no impide los pagos por rescisión en situaciones como la rescisión anticipada del contrato debido a cambios en la estrategia de Qualitas o de cualquiera de los Fondos, o a las situaciones de fusión y/o absorción.

# **Componentes de la remuneración del Personal Identificado**

La constitución del sistema de remuneraciones debe comenzar por definir los objetivos de la gestora, de la unidad, del personal y de la estrategia de inversiones.

La cuantía total de la remuneración abonada por Qualitas a su Personal Identificado se desglosa en remuneración fija y remuneración variable. En este sentido, la remuneración variable se compone: por un lado, de un bonus de carácter anual y, por otro lado, de un incentivo variable basado en una participación en los beneficios de los Fondos obtenida por la Gestora como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de los Fondos obtenidos como rendimientos del capital invertido por la Gestora en cualquiera de ellos.

## **Remuneración fija**

La remuneración fija constituye el elemento principal de la Política de Remuneración de Qualitas. Tanto es así que la remuneración fija abonada por Qualitas constituirá una parte suficientemente elevada de la retribución total del Personal Identificado como exige la normativa comunitaria en materia de remuneraciones.

En la fijación de la remuneración fija se tendrá en cuenta:

- El nivel educativo
- El grado de antigüedad
- El nivel de conocimientos especializados

- Las cualificaciones exigidas
- Las limitaciones
- La experiencia laboral

La remuneración fija estará compuesta por el salario base y cualesquiera complementos salariales, beneficios sociales o emolumentos retributivos de carácter fijo a los que eventualmente pudiera tener derecho el Personal Identificado en virtud de su prestación de servicios profesionales para Qualitas.

## Remuneración variable

La remuneración variable es aquella retribución excepcional y no consolidable que dependerá de los resultados de Qualitas o de cualesquiera otros objetivos establecidos por la Gestora.

El objetivo último de Qualitas al ofrecer una remuneración variable es adecuar los intereses del FF Identificado al que va dirigida con los intereses de la Gestora y de los Fondos gestionados por esta.

Qualitas dispone de una política plenamente flexible sobre la remuneración variable, lo que no solo implica que la remuneración variable se reducirá en caso de resultados negativos sino también que puede reducirse hasta cero en algunos casos. La normativa comunitaria en materia de remuneraciones ha establecido que aquellas entidades que opten por un sistema de remuneración variable flexible deben contar con una remuneración fija suficientemente elevada para retribuir los servicios profesionales prestados.

En ningún caso podrá entenderse que la remuneración variable que pudiera llegar a concederse a cualquier miembro del Personal Identificado tenga naturaleza de concepto retributivo fijo o consolidable, ni respecto de su devengo, ni respecto de su cuantía, sin que quepa tampoco entenderse que su percepción, en uno o varios años consecutivos, consolide dicha retribución para años sucesivos en el patrimonio jurídico del miembro del Personal Identificado, ya que la remuneración variable tiene carácter excepcional y no consolidable.

## Bonus

La remuneración variable se confecciona a través de un bonus de carácter anual. Dicho bonus estará ligado a los objetivos específicos de cada función, concretamente a la consecución de objetivos estratégicos, la satisfacción de los inversores, la sujeción a la política de gestión del riesgo, el cumplimiento de las normas internas y externas, el liderazgo, la gestión, el trabajo en equipo, la creatividad, la motivación y la cooperación con otras unidades de negocio.

Los objetivos específicos a los que se vincula el abono de la presente remuneración variable se basarán en una evaluación combinada del desempeño del miembro del Personal Identificado, de la unidad de negocio afectada y de los resultados globales de Qualitas.

Además de estas medidas cuantitativas de resultados, las concesiones de remuneración variable deben ser sensibles al rendimiento del Personal Identificado en relación con las medidas cualitativas (no financieras). En este sentido, los resultados negativos no financieros, en

particular, un comportamiento poco ético o no adecuado, anulará cualquier buen resultado financiero que haya generado el empleado y reducirá la remuneración variable del mismo.

Las características concretas del bonus se establecerán en los contratos de trabajo de cada miembro del Personal Identificado que tenga derecho al mismo.

Además, para tener el máximo impacto en el comportamiento del Personal Identificado, las variables utilizadas para medir el riesgo y los resultados se vincularán al máximo al nivel de las decisiones adoptadas por el miembro del Personal Identificado que está sujeto al ajuste por el riesgo.

### **Periodo de devengo y concesión**

El derecho a recibir la remuneración variable se obtiene por el Personal Identificado y se concede por Qualitas al final del Periodo de devengo, cuya duración será de un año. Durante el Periodo de devengo Qualitas valorará la actuación del miembro del Personal Identificado a efectos de determinar su remuneración.

La evaluación de los resultados vinculará la remuneración variable con la consecución de los objetivos de la Gestora en general y de la estrategia de inversiones de los Fondos de que se trate en particular.

Una vez determinado el importe variable de la remuneración de cada miembro del Personal Identificado en función de las conclusiones de la evaluación de los resultados, Qualitas asignará a cada empleado el bonus que le corresponda en atendiendo a su desempeño. El pago de la remuneración variable se realizará durante los meses de enero y febrero del año siguiente al Periodo de devengo del bonus.

### **Remuneración a través de incentivo variable a largo plazo vinculado a los resultados de los Fondos**

Algunos miembros del Personal Identificado tendrán derecho a participar en los resultados de un Fondo concreto a través de un incentivo variable a largo plazo que se formalizará con el miembro del Personal Identificado por escrito.

Este incentivo variable se concederá a determinados miembros del Personal Identificado en función de:

- La responsabilidad asumida
- Las tareas y cometidos que le sean encomendadas
- Su experiencia y *seniority*
- Su desempeño profesional, teniendo en cuenta criterios tanto financieros como no financieros.

Las directrices sobre alineación del riesgo de la remuneración variable, el proceso de concesión y el proceso de pago se entienden cumplidas atendiendo a las características concretas del presente incentivo, que solo se devengará en determinadas circunstancias en función de los

resultados del Fondo concreto, según lo establecido en el reglamento de gestión de dicho Fondo.

El abono del presente incentivo estará sometido a los criterios y órdenes de prelación que se establezcan en el reglamento de gestión del Fondo que se trate. Con carácter general, antes de abonar el presente incentivo a los miembros del Personal Identificado seleccionados se remunerará a los partícipes del Fondo, a prorrata de su participación en el mismo en el porcentaje establecido en el reglamento de gestión.

El Periodo de devengo y demás características particulares del incentivo variable a largo plazo se establecerán en los acuerdos individuales que suscriba Qualitas con los miembros del Personal Identificado y estarán sujetos a lo establecido en la presente Política.

### **Incorporación a posteriori del riesgo para la remuneración variable:**

El anexo II Ap. 1 letra (o) Directiva 2011/61/UE establece que la remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera Qualitas en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio del Fondo y de la persona de que se trate.

En este sentido, y en aras de cumplir con lo establecido en las directivas comunitarias en materia de remuneraciones, con carácter general la compensación vinculada al resultado de los Fondos será abonada al Personal Identificado de la Gestora una vez se liquide el correspondiente Fondo. De manera excepcional, el Personal Identificado podrá recibir parte de la compensación con carácter previo a la liquidación del Fondo, siempre y cuando exista retorno suficiente en los términos pactados.

En todo caso, dicha eventual compensación previa a la liquidación del Fondo estará sujeta a mecanismos de alineación del riesgo en línea con las directrices comunitarias en materia de remuneraciones. Concretamente, se establece un mecanismo de ajuste por el riesgo a posteriori a través de una cláusula de recuperación (*claw-back*) en función de los resultados. El ajuste por el riesgo será diferente en función del Fondo concreto de que se trate.

## **Comité de remuneraciones**

Qualitas, con carácter voluntario y con el objetivo de alinear al máximo su Política de Remuneración a las Directrices ESMA en materia de remuneraciones, ha decidido crear un órgano colegiado y permanente encargado de:

- Elaborar recomendaciones para la remuneración del Personal Identificado.
- Brindar apoyo y asesoramiento al Consejo de Administración sobre el diseño de la Política remunerativa global de la Gestora.
- Revisar el nombramiento de los consultores externos en materia de remuneración que el Consejo de Administración haya decidido contratar como asesores.

- Dar apoyo al Consejo de Administración en la supervisión del funcionamiento del sistema de remuneraciones garantizando siempre que
  - a) el sistema de remuneraciones tiene debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, liquidez y activos en los niveles de dirección, y
  - b) la Política global de remuneraciones es coherente con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de Qualitas y de los Fondos que gestiona, así como de los inversores de dichos Fondos.
- Revisar formalmente una serie de posibles escenarios para probar cómo reaccionará el sistema de remuneraciones ante acontecimientos futuros externos e internos.

### **Composición y funcionamiento.**

El comité de remuneraciones estará formado por 2 miembros, que serán consejeros ejecutivos y/o no ejecutivos (o independientes si los hubiere) en función de las variaciones en la estructura del órgano de administración de Qualitas.

El nombramiento se producirá por acuerdo del Consejo de Administración de Qualitas y tendrá una duración de 4 años con posibilidad de reelección. Además, formará parte del comité de remuneración el director del área de recursos humanos de Qualitas cuya función dentro del comité será consultiva y de apoyo, pero no tendrá voto.

Al menos una vez al año, se 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.

## **Revisión de la aplicación de la Política de remuneración**

El órgano de administración de Qualitas, en ejercicio de su función supervisora, será el encargado de fijar los principios generales de la política remunerativa, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación. En concreto, el Consejo de administración de Qualitas será el encargado de la valoración y la revisión periódica de la adecuación y la eficacia del proceso de gestión de riesgos, así como de las políticas, mecanismos y procedimientos establecidos para cumplir las obligaciones de la Directiva AIFMD.

Solo el Consejo de Administración de Qualitas decidirá que miembros del Personal Identificado serán beneficiarios de la remuneración variable, siendo por tanto la concesión del bonus y del incentivo a largo plazo de carácter discrecional.

## **ANEXO: LISTADO MIEMBROS DEL COMITÉ DE REMUNERACIÓN O DE LOS RESPONSABLES DE LA FUNCIÓN SUPERVISORA**