

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN GRUPO DUNAS MARZO 2019

1. INTRODUCCIÓN

Objeto de la política y antecedentes

Este documento recoge la política retributiva de DUNAS CAPITAL ESPAÑA, S.L. y demás entidades que, dependientes de ésta, forman parte del Grupo Dunas, referidas en adelante como "Grupo Dunas" o el "Grupo".

.....

Descripción del Grupo Dunas.

El Grupo Dunas es el resultado de la integración en Dunas Capital del Grupo Inverseguros, Grupo constituido en 1986 con el objetivo de ofrecer servicios financieros e inmobiliarios a las entidades aseguradoras que desarrollan su actividad en España. El proyecto fue promovido por compañías de seguros con el objetivo principal de rentabilizar los recursos del sector asegurador, tanto en los mercados financieros como inmobiliarios.

En la actualidad, el Grupo Dunas presta servicios relacionados con la inversión financiera e inmobiliaria a inversores institucionales. Principalmente, entidades aseguradoras, bancos, gestoras de fondos de inversión, gestoras de fondos de pensiones, bancas privadas y *family offices*.

Tradicionalmente, el Grupo se ha dividido en dos áreas, (i) el Área Financiera; y (ii) el Área Inmobiliaria.

(i) Área Financiera, compuesta por las siguientes entidades:

- INVERSEGUROS, S.A.U.;
- DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A.U, S.G.I.I.C. (anteriormente denominada INVERSEGUROS GESTIÓN, S.A., SGIIC S.U., que también presta servicios en el Área Inmobiliaria);
- INVERSEGUROS S.V., S.A.U. y

- DUNAS CAPITAL PENSIONES SGFP SAU (anteriormente denominada INVERSEGUROS PENSIONES S.G.F.P., S.A.U.)

(ii) Área Inmobiliaria, compuesta por las siguientes entidades:

- DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A.U, S.G.I.I.C. (anteriormente denominada INVERSEGUROS GESTIÓN, S.A., SGIIC S.U., que también presta servicios en el Área Financiera);
- INMOSEGUROS GESTIÓN, S.A.U.; y
- LIQSEIN, S.L.U.

El 2 de noviembre de 2016, DUNAS CAPITAL ESPAÑA, S.L., adquirió el Grupo Inverseguros, mediante la compra de las acciones de INVERSEGUROS, S.A.U.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. Ámbito Objetivo

Los principios generales desarrollados en el apartado 3 posterior se aplicarán a los miembros del personal y de la Alta Dirección de todas las entidades que forman parte del Grupo Dunas, en los términos en el mismo indicados.

Los principios de remuneración de las categorías de empleados clasificadas como personal identificado, de conformidad con lo establecido en el apartado 2.2 de esta Política de Remuneración, se aplicarán a los empleados y miembros de la Alta Dirección de DUNAS CAPITAL ESPAÑA, S.L., INVERSEGUROS SAU, de la Empresa de Servicios de Inversión y de la Sociedad Gestora de IICs del Grupo Dunas, que hubieren sido clasificados en las categorías afectadas.

.....

2.2 Ámbito subjetivo

A efectos de la aplicación de la presente Política de Remuneración, se considerará como *personal identificado*, cuya actividad es susceptible de incidir significativamente en el perfil de riesgo de la correspondiente entidad, las personas que hubieren sido clasificados en las siguientes categorías:

CATEGORÍA	PERSONAL ADSCRITO	ACTIVIDAD	INCIDENCIA EN PERFIL DE RIESGO
Órgano de Administración	Consejeros de las sociedades del Grupo Dunas Administrador Único de Inverseguros S.A.	Dirección y administración de las sociedades Máximo ejecutivo nombrado por su socio único, Dunas Capital España, S.L.	Decisiones y control estratégicos de las sociedades Aplicación de las decisiones del Consejo de la sociedad matriz del Grupo y ejercicio del control de las sociedades participadas.
Alta Dirección	Directores Generales/Consejeros Delegados de las empresas del Grupo Dunas Director Financiero del Grupo Dunas (actualmente, también Consejero de INVERSEGUROS S.V., S.A.U.)	Máximos ejecutivos de cada empresa	Aplicación de las directrices estratégicas del Consejo y ejecución de las tácticas. Decisiones de asunción de riesgos de negocio en la gestión de cada empresa.
Personal Responsable de Funciones de Control	Responsables de la Unidad de Cumplimiento Normativo y de Gestión de Riesgos establecida a nivel de Grupo. Responsable de la Unidad de Auditoría Interna del Grupo. Responsable de la Unidad de Control de Riesgos de DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT S.A.U., SGIIC Director de Control Interno y de Riesgos de DUNAS CAPITAL PENSIONES SGFP, S.A.U.	Delegados por los Consejos de Administración de las respectivas empresas para el ejercicio de tareas de control interno, operativo, procedimental y de riesgos, conforme a la normativa aplicable en cada caso.	Control y vigilancia de los límites operativos y de riesgos establecidos por los Consejos de las sociedades.
Personal con Asunción de Riesgos	Director y trader de la mesa de contratación de INVERSEGUROS, S.V., S.A.U.	Asunción, autorización y supervisión de los riesgos asumidos por los Operadores de la Mesa en su función de negociación, especialmente en la operativa por cuenta propia de la Sociedad.	Asunción de riesgos de mercado, de crédito, de liquidez y operativos en las tomas de negociación y posiciones por cuenta propia y de clientes.

	Director de Inversiones, Director de Renta Fija y Director de Renta Variable de DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A., SGIIC S.U.	Determinación del perfil de riesgo de las IIC gestionadas por DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A.U., SGIIC y de las decisiones estratégicas y tácticas a implementar en la cartera de las IIC gestionadas por esta entidad.	Asunción de riesgos de mercado, de crédito, de liquidez y operativos de las IIC gestionadas por DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A., SGIIC S.U.
Responsables de los asuntos jurídicos, las finanzas y los recursos humanos	Director del Departamento Financiero Director de RR.HH. Director del Departamento Jurídico	Gestión de las finanzas y control de las exigencias de recursos propios a nivel de Grupo. Gestión política de recursos humanos a nivel de Grupo. Llevanza de los asuntos jurídicos a nivel de grupo.	De acuerdo con los criterios cualitativos establecidos en el Art. 3.9 del Reglamento Delegado (UE) 604/2014.

Es necesario indicar que existe personal con niveles de remuneración total asimilable a los de la Alta Dirección o del personal que asume riesgos, si bien se ha estimado que dichas personas no inciden en el perfil de riesgo de las correspondientes sociedades.

.....

3. PRINCIPIOS GENERALES

3.1. Principios Política de Remuneración

La Política de Remuneración del Grupo Dunas descansa en los principios generales a continuación desarrollados, que habrán de ser aplicados en la negociación de la remuneración y/o cualquier compensación económica que el Grupo conviniere satisfacer a sus empleados:

- La remuneración de los empleados debe ser compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promover este tipo de gestión y no ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por el Grupo.
- La remuneración será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo.

- Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados. En ningún caso la Sociedad estará obligada a satisfacer estos pagos cuando la relación laboral quedare rescindida por causa imputable al incumplimiento probado por parte del empleado de las normas de conducta y/o de los límites de riesgo aprobados por el Grupo Dunas o la correspondiente entidad.
- El reconocimiento de compromisos por pensiones, cláusulas de blindaje a los miembros de la Alta Dirección y/o cláusulas que ligen el devengo de derechos económicos a situaciones de cambio de control requerirá de la autorización previa del Consejo de Administración, debiendo ser compatibles con la estrategia empresarial, objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo, en los términos establecidos por la normativa vigente aplicable.

3.2. Política de remuneración general

.....

Todos los empleados de las entidades que forman el Grupo Dunas tendrán derecho a percibir una remuneración, que será la suma de los siguientes conceptos:

a) Remuneración fija, cuya cuantía anual bruta será fijada por la Dirección General de su Sociedad empleadora, a propuesta del responsable del departamento que corresponda, siendo revisada con carácter anual.

Tratándose de los miembros de la Alta Dirección, su remuneración será negociada con el Administrador Único de Inverseguros S.A. o, en su caso, con el Consejo de Administración de la Sociedad matriz del Grupo, siendo objeto de revisión periódica en los términos acordados con el directivo.

En el mismo sentido, la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el Administrador Único de Inverseguros S.A..

b) Remuneración variable, en cuyo devengo, cálculo y pago, aplicarán los principios recogidos en el apartado 3.3. posterior, en función del departamento a que se encontrare

adscrito el empleado. En cualquier caso, en el reconocimiento y pago de la remuneración variable de los empleados del Grupo Inverseguros se aplicarán las siguientes **limitaciones**:

El total de la remuneración variable que se satisfaga no limitará la capacidad del Grupo para reforzar la solidez de su base de capital, debiéndose tener en cuenta en su evaluación el coste del capital y la existencia de liquidez necesaria.

A tales efectos, para que pueda procederse al reconocimiento y pago de tal remuneración, el importe total agregado de recursos propios del Grupo Inverseguros habrá de ser igual o superior a la cifra de capital objetivo que el Grupo debe dotar como consecuencia de los riesgos a que está expuesto.

En el mismo sentido, habrá de formularse un estado contable que ponga de manifiesto que existe liquidez suficiente para efectuar el pago de dicha remuneración.

c) Remuneración en especie, consistente en la entrega de tickets restaurante, cuyo importe no será inferior al importe mínimo de "ayuda en comida" establecido como tal en el Convenio Colectivo del Sector del Mercado de Valores para el periodo en que fuere abonada y en la contratación y satisfacción de las cuotas de un seguro médico privado para aquellos empleados que hubieren superado el periodo de prueba con los mismos estipulado.

3.3. Descripción de los sistemas de remuneración variable

El cálculo y pago de la remuneración variable de los empleados dependerá de la función y/o departamento al que se encontrare adscrito, en los términos descritos a continuación. Y ello sin perjuicio de que, en el supuesto de que el empleado fuere clasificado como personal identificado, en el cálculo, devengo y pago de su retribución variable apliquen los principios que rigen el sistema de remuneración del personal identificado del Grupo, reflejados en el apartado 4.2 posterior.

3.3.1. Sistema de remuneración variable general, basado en la valoración de desempeño:

Objetivos y principios

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño de los empleados orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, al tiempo que se promueve una gestión

del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

.....

3.3.2. Remuneración variable de los operadores de la mesa de contratación de INVERSEGUROS S.V., S.A.U.:

.....

3.3.3. Remuneración variable del personal de los departamentos de Back Office y Análisis de INVERSEGUROS S.V., S.A.U.

.....

3.3.4. Remuneración variable de los gestores de DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A., SGIIC S.U.

En la determinación, cálculo y pago de la remuneración variable de los empleados pertenecientes al Departamento de Gestión de Inversiones de DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A., SGIIC S.U., en adelante "el Departamento de Gestión", aplicarán los principios del sistema de remuneración variable general, recogidos en el apartado 3.3.1. anterior, si bien, en la determinación de sus objetivos, se tendrán necesariamente en cuenta los siguientes criterios:

- i. Un tercio (1/3) de la remuneración variable se determinará atendiendo al cumplimiento por el correspondiente empleado de factores cualitativos como, por ejemplo, la puesta en marcha de nuevos proyectos, la incorporación de nuevos clientes, el cumplimiento con la cultura corporativa, calidad del servicio, actitud, trabajo en equipo y gestión de personas, entre otros. Nos referimos en este punto a lo apuntado en el apartado 3.2 b) anterior en relación con los factores de carácter cualitativo. La determinación de los objetivos concretos de cada trabajador será realizada anualmente por la Sociedad, en el primer trimestre de cada ejercicio.
- ii. Dos tercios (2/3) de la remuneración variable se determinarán atendiendo al cumplimiento por el Departamento de Gestión de Inversiones de criterios de carácter cuantitativo.

Esta porción de la remuneración variable correspondiente a criterios cuantitativos se determinará de la siguiente manera:

a.- Un tercio (1/3) se determinará en base al cumplimiento por el Departamento de Gestión, el último ejercicio, del objetivo de gestión indicado en los folletos de las IIC gestionadas por DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A., SGIIC S.U. o, en su defecto, del objetivo interno determinado por la Sociedad al efecto.

b.- Un tercio (1/3) se determinará en base al cumplimiento por el Departamento de Gestión, los últimos tres (3) ejercicios, del objetivo de gestión indicado en los folletos de las IIC gestionadas por DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A., SGIIC S.U. o, en su defecto, del objetivo interno determinado por la Sociedad al efecto.

c.- Un tercio (1/3) se determinará en base al cumplimiento por el Departamento de Gestión, los últimos cinco (5) ejercicios, del objetivo de gestión indicado en los folletos de las IIC gestionadas por DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A., SGIIC S.U. o, en su defecto, del objetivo interno determinado por la Sociedad al efecto.

No obstante, en el caso de empleados que, debido al momento de su incorporación a INVERSEGUROS GESTIÓN, S.A., SGIIC S.U. no hayan completado los referidos plazos de uno (1) / tres (3) / cinco (5) ejercicios, los referidos tercios se determinarán de una forma que no resulte discriminatoria para los nuevos empleados ni para los que ya eran empleados de DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A., SGIIC S.U., si bien el criterio específico a aplicar deberá ser adoptado caso por caso.

3.4. Remuneración correspondiente a los agentes de DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A., SGIIC S.U.

La actividad de los agentes de los que DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A., SGIIC S.U. dispone no alcanza a la contratación de operaciones sino que se limita a la mera presentación de clientes para la comercialización a estos de ECR.

No obstante, con el objetivo de cumplir con las Directrices emitidas por la ESMA el 3 de junio de 2013 sobre Políticas y Prácticas de remuneración (MiFID), en la retribución de los agentes con los que la Sociedad pudiera contar en cada momento se tomará en consideración criterios no solo de carácter cuantitativo, sino también cualitativo. Dichos criterios cualitativos se referirán, entre otros, a la ausencia de quejas o reclamaciones por parte de clientes, la ausencia de salvedades puestas de manifiesto en los informes de auditoría interna, el cumplimiento con los procedimientos internos de la entidad que resulten de aplicación a su actividad, así como al cumplimiento con la cultura corporativa de la Sociedad. De esta manera, se prevé que la

retribución de dichos agentes pueda verse disminuida en el caso de una falta de cumplimiento por el agente de dichos criterios cualitativos. La determinación de los objetivos concretos del agente será realizada anualmente por la Sociedad, en el primer trimestre de cada ejercicio.

DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A., SGIIC S.U. tendrá en cuenta los mismos criterios en caso de contratación de nuevos agentes.

4. PRINCIPIOS ESPECIALES

4.1. Política de remuneración del personal de control

El personal que ejerza funciones de control en el Grupo tendrá derecho a percibir una remuneración variable anual, en cuya determinación aplicarán los criterios del Sistema de remuneración variable basado en la valoración de desempeño, descritos en el apartado 3.2. anterior, con las siguientes matizaciones:

- Sus objetivos deberán estar relacionados con el cumplimiento de sus funciones y ser independientes de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Su remuneración será supervisada directamente por el Comité de Remuneraciones del Grupo, que tomará asimismo como referencia el resultado de los informes de evaluación interna del cumplimiento de los criterios referidos en el documento que se acompaña como **Anexo IV**, en la medida que pudieren resultar de aplicación.
- Su cuantía no podrá suponer, en ningún caso, un porcentaje superior al 50% de su remuneración total.

4.2. Política de remuneración del personal identificado

4.2.1. Principios esquema de remuneración

4.2.1.1. Principios generales:

La determinación y satisfacción de la remuneración variable de los empleados clasificados como personal identificado quedará sometida a las siguientes limitaciones:

- a. Los componentes variables de la remuneración deben tener la flexibilidad para permitir su modulación, hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable. A tales efectos, con carácter general, la remuneración variable no podrá representar un porcentaje superior al 50% de la remuneración total. Sin perjuicio de lo

anterior, dicho porcentaje podrá alcanzar el 66% de la remuneración total, en ejercicios en que fuere aprobado por la Junta General de Accionistas, por no afectar a las obligaciones de la Sociedad en materia de solvencia, sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo de Administración, que exponga los motivos y alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la entidad de una base sólida de capital.

- b. La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual, tomando en consideración los resultados de los dos últimos ejercicios cerrados con carácter previo a aquél en que se apruebe la remuneración, en atención al ciclo económico subyacente de la empresa de servicios de inversión y sus riesgos empresariales; excepción hecha a la del personal de control, cuya remuneración variable no se establece en función de resultados económicos.

En atención a que el ciclo económico subyacente a la actividad típica de INVERSEGUROS S.V., S.A.U., realizada por la mesa de contratación, se puede considerar de carácter prácticamente diario –la práctica totalidad de las posiciones se toman intradía o a muy corto plazo–, se ha establecido un marco plurianual de dos años.

- c. El 40% del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo de tres años, en razón de un 33,33% cada año.
- d. La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la empresa de servicios de inversión en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de dicha entidad, de la unidad de negocio y del empleado de que se trate.

Así, la Alta Dirección podrá modular la cuantía de la parte diferida hasta su anulación, mediante la aplicación del mecanismo *malus* (reducción de la remuneración) a que hacen referencia las Directrices de la EBA, en los siguientes supuestos:

- ◆ Evidencia de mala conducta y/o error grave por parte del empleado, especialmente en relación con los riesgos.

- ◆ Resultados negativos susceptibles de afectar la solidez de la base de capital económico o regulatorio del Grupo Dunas, en el supuesto de que no se dispusiere de suficientes recursos propios para mantener la base de capital.

En el mismo sentido, en el supuesto de que quedare demostrado de forma manifiesta la inexactitud de los datos en base a los cuales se satisface la remuneración variable, los empleados quedarán obligados a devolverla –claw back-. La misma obligación aplicará en caso de fraude probado o información engañosa.

- e. En la determinación del porcentaje de remuneración variable del personal identificado se valorarán tanto los resultados individuales como los del departamento, área de negocio y entidad o, en su caso, Grupo de entidades de los que fuere responsable, aplicando los criterios cuantitativos y cualitativos descritos en el apartado 3 de esta Política, en la medida que pudieren resultar aplicables.
- f. El 50% de la remuneración variable se fijará alcanzando un adecuado equilibrio entre:
 - 1.º) acciones o intereses de propiedad equivalentes, en función de la estructura jurídica de la entidad de que se trate, o instrumentos vinculados con las acciones u otros instrumentos no pecuniarios equivalentes, en el caso de una empresa de servicios de inversión que no cotice en un mercado organizado oficial; y,
 - 2.º) cuando proceda, otros instrumentos, que pueda determinar la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que reflejen de manera adecuada la calificación crediticia de la empresa de servicios de inversión en situación normal.

Los instrumentos mencionados en este apartado estarán sometidos a una política de retención adecuada concebida para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la empresa de servicios de inversión.
- g. La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y solo se podrá aplicar al primer año de empleo del personal nuevo.
- h. La remuneración variable no se abonará mediante métodos que permitan evadir los requisitos anteriores.

El Grupo Dunas exigirá que los empleados clasificados como personal identificado suscriban un compromiso de no utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionadas con la remuneración y responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en sus sistemas de remuneración.

4.2.1.2. Adaptación de los principios generales a la normativa aplicable a Sociedades Gestoras de IICs

En la aprobación de la remuneración variable aplicable al personal identificado -distinto del personal de control- de DUNAS CAPITAL ASSET MANAGEMENT, S.A., SGIIC S.U., cuya remuneración variable no hubiere quedado excluida de la definición de remuneración a efectos de alineación con el riesgo, por acuerdo del Consejo de Administración, se aplicarán los principios generales descritos en el apartado 4.2.1.1. anterior, con las siguientes especialidades:

- La evaluación de resultados a que hace referencia la letra b) del apartado anterior, se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo medio de vida de las IICs o, en su caso, periodo medio recomendado de la inversión en las IICs gestionadas por la persona identificada o, cuando corresponda a una categoría de personal distinta de la de los gestores, por la Sociedad Gestora.
- El porcentaje de pago en especie descrito en la letra **f)** del apartado anterior podrá ser inferior al 50% cuando las IICs gestionadas por la persona identificada o, cuando corresponda a una categoría de personal distinta de la de los gestores, por el departamento a que se encontraren adscritos en la Sociedad Gestora, representen menos del 50% de los activos gestionados por la Sociedad.

En función de la estructura legal de la IIC y los reglamentos o documentos constitutivos, el pago en especie consistirá en participaciones de las IIC gestionadas o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, que reflejen el valor de las IIC gestionadas y tengan el mismo efecto deseado que los instrumentos vinculados a las acciones.

Estos instrumentos estarán sujetos a una política de retención apropiada destinada a alinear los incentivos con los intereses de las SGIIC, de las IIC que gestionan y de los inversores de las IIC.

- El plazo de diferimiento de tres años, descrito referido en la letra **c)** del apartado anterior, podrá ser inferior en los supuestos en que el ciclo medio de vida de las IICs gestionadas por la persona identificada o, cuando corresponda a una categoría de personal distinta de la de los gestores, por la Sociedad Gestora, también fuere inferior.

4.2.2. Principio de proporcionalidad

En aplicación del principio de proporcionalidad, recogido en la normativa reguladora de las políticas de remuneración del sector financiero y desarrollado en las Directrices de la EBA, que sustituyen en este punto a la Guía sobre políticas y prácticas de remuneración publicada por el Comité Europeo de Supervisores Bancarios –CEBS- el 10 de diciembre de 2010, el Grupo Dunas ha decidido **neutralizar a nivel institucional** la aplicación de los principios y limitaciones establecidos en las letras c, d y f del apartado 4.2.1. anterior

.....

5. COMITÉ DE REMUNERACIONES

En aplicación del principio de proporcionalidad referido en el apartado anterior, el Grupo ha decidido no establecer formalmente un Comité de Remuneraciones en el seno de los Consejos de Administración de las filiales y que sus funciones esenciales sean asumidas por el Consejo de Administración de DUNAS CAPITAL ESPAÑA, S.L.

.....