

POLÍTICA DE REMUNERACIONES



Q U E K A

REAL PARTNERS

Índice

0. Aprobación y revisión de la política	3
1. Introducción.....	4
1.1. Responsabilidad de elaboración, aprobación, mantenimiento y actualización del procedimiento.....	4
1.2. Destinatarios de procedimiento	5
2. Normativa aplicable	5
3. Concepto de remuneración	7
4. Alcance subjetivo: “personal identificado”	8
5. Principios que inspiran el sistema retributivo del personal	9
6. Política de remuneraciones y su relación con la integración de los riesgos de sostenibilidad	11
7. Gobierno corporativo de las remuneraciones	11
8. Sistemas de remuneración.....	12
9. Proceso de fijación y control	12
10. Seguimiento y control	14
11. Publicidad y transparencia.....	15
12. Actualización.....	15

0. Aprobación y revisión de la política

APROBACIÓN		REVISIÓN	
Órgano Responsable:	Fecha:	Versión:	Revisión:
Consejo de Administración	13/12/2023	01	

1. Introducción

La política remunerativa de QUEKA RP, S.G.E.I.C., S.A. (en adelante "Queka" o la "Entidad"), se ha establecido con la necesidad de dotar a la Entidad de sólidos procedimientos de remuneración que sean compatibles con una gestión del riesgo adecuada y eficaz. La política remunerativa de Queka alinea los riesgos asumidos por su personal con los fondos de capital riesgo (en adelante, "FCR") y las sociedades de capital riesgo (en adelante, "SCR") que gestiona, los de los inversores de dichas FCR y SCR y los de la propia Entidad. En particular, la política remunerativa considera debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo.

Hay que señalar que, la política de retribuciones de la Entidad está adaptada al tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

Queka es una sociedad gestora de entidades de inversión de tipo cerrado, autorizada por la CNMV para la gestión, administración y comercialización de FCR y SCR y para la gestión de FIA similares a ECR/EICC, FCRE, FESE o FILPE, establecidos en la Unión Europea.

En el presente documento se identifican los principios generales que rigen dicha política, los objetivos que persigue, y se describen los principales elementos que forman parte de la retribución de los empleados y directivos de la Entidad, con especial referencia al personal identificado.

1.1. Responsabilidad de elaboración, aprobación, mantenimiento y actualización del procedimiento

El órgano encargado de la elaboración y actualización del presente procedimiento conforme a la normativa vigente es la Unidad de Cumplimiento Normativo (función delegada en Auriga Global Investors Sociedad de Valores, S.A.) que, a tal efecto, colabora con el resto de los departamentos que se ven implicados.

El Consejo de Administración de Queka es el responsable de la aprobación del presente Procedimiento y sus sucesivas actualizaciones.

La responsabilidad última del mantenimiento, la permanente actualización y el correcto cumplimiento del presente documento corresponde al Consejo de Administración de la Entidad.

Este es un documento abierto y, por tanto, será actualizado y/o modificado, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a los procedimientos descritos.
- Cuando tengan lugar cambios internos en la Entidad que afecten a los procedimientos descritos.
- Cuando, a propuesta de la Unidad de Cumplimiento Normativo, el Consejo de Administración apruebe la inclusión de nuevos controles o modifique los existentes.
- A propuesta de los responsables de los diferentes departamentos de la Entidad, de auditores, tanto internos como externos, y de inspectores de órganos reguladores.

Las diferentes versiones de este documento constan en la Tabla de Control de Cambios que se recoge al principio de este documento.

1.2. Destinatarios de procedimiento

El presente documento está a disposición de todos los empleados y directivos de la Entidad en el servidor común. La Entidad actualiza la versión publicada siempre que se producen cambios o modificaciones sobre el presente documento y tras su aprobación por parte del Consejo de Administración de la Entidad.

Los empleados de la Entidad deben estar permanentemente informados de las incidencias que se producen en relación con el cumplimiento de este documento y las trasladan al Presidente o persona designada por él, al objeto de que se adopten las medidas necesarias para corregirlas y se propongan, en su caso, modificaciones en los procedimientos implantados. En todo caso, comunican a la Unidad de Cumplimiento Normativo las situaciones graves que se hayan producido antes de tomar cualquier medida para subsanarlas.

2. Normativa aplicable

La normativa de referencia a la hora de definir esta política es la siguiente:

- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

- Real Decreto-Ley 14/2018, de 28 de septiembre, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre.
- Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016, por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión y términos definidos a efectos de dicha Directiva.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.
- Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión de tipo cerrado y las entidades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado.
- Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva.
- Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.
- Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración en el ámbito de la MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013).
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA (ESMA/2013/232, de 3 de julio de 2013, actualizadas por las Directrices ESMA/2016/579, de 14 de octubre de 2016).
- Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

3. Concepto de remuneración

La remuneración consistirá en uno o más de los componentes siguientes:

- Todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la Entidad,
- Cualquier importe pagado por los propios FCR y SCR gestionadas, incluida la participación en beneficios (*Carried interest*) y
- Cualquier transferencia de participaciones o acciones de los FCR y SCR, como contraprestación por los servicios profesionales que presta el personal identificado de la Entidad.

Las remuneraciones pueden dividirse en:

- **Remuneración fija:** pagos o complementos salariales para retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de remuneración variable pueda ser plenamente flexible. El nivel individual de retribución fija es resultado de las negociaciones entre el empleado y la Entidad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la Sociedad, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.
- **Remuneración variable:** pagos o complementos salariales adicionales en base a los resultados individuales del empleado en cuestión, para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios financieros como no financieros, tendentes a valorar –con arreglo a criterios cuantitativos y cualitativos– el desempeño individual del empleado. Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible y no garantizada, a tal punto que sea posible no pagar retribuciones variables.

Ambos componentes de la remuneración (fijo y variable) podrán incluir pagos o beneficios monetarios (como efectivo, acciones, opciones, cancelación de préstamos a los empleados en el momento de ser despedidos, remuneraciones por las FCR y SCR) o beneficios no (directamente) monetarios (como descuentos, prestaciones sociales complementarias o indemnizaciones para gastos de automóvil, teléfono móvil, etc.).

La Entidad es capaz de identificar claramente y de realizar las pertinentes distinciones en el tratamiento de:

- La parte del pago realizado por el FCR y SCR al personal identificado que representa una participación en el beneficio (*Carried interest*), por ejemplo, un porcentaje de los beneficios del FCR y SCR obtenido por los empleados como compensación por la gestión del FCR y SCR, y
- La parte de pago de nóminas por conceptos retributivos fijos, variables y en especie de carácter anual.

Un «bonus de permanencia» es un modo de remuneración variable que solo puede permitirse en la medida en que se hayan aplicado correctamente las disposiciones de alineación del riesgo y que se recoge en la participación en el *carried interest* del personal asignado a los FCR y SCR.

La Entidad garantiza que la remuneración variable no se ha pagado mediante vehículos u otros medios que se utilizan con el objetivo de eludir de manera artificial las disposiciones de la DGFIA y de las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA.

4. Alcance subjetivo: "personal identificado"

Se incluyen dentro del personal identificado las siguientes categorías de empleados:

- Miembros del Órgano de Administración (Presidente y Consejeros).
- Altos directivos.
- Personal que ejerce funciones de control.
- Personal responsable al frente de la gestión de inversiones, la administración, la comercialización y los recursos humanos.
- Otros responsables de asumir riesgos como: los miembros del personal, cuyas actividades profesionales –ya sean individuales o colectivas, como miembros de un grupo (por ejemplo, una unidad de negocio o parte de un departamento)– pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o en un FCR o SCR que gestiona, incluidos los responsables de celebrar contratos o entrar en posiciones y tomar decisiones

que pueden afectar de manera significativa a las posiciones de riesgo de la Entidad o de los FCR/SCR que gestiona.

- Empleados que no obtengan una remuneración total de importe elevado, pero que podrían tener una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o de los SCR/FCR que gestiona, dado el puesto de trabajo o las responsabilidades particulares que ejerce dicha persona.
- Otros empleados/personas, cuya remuneración total los incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos.

5. Principios que inspiran el sistema retributivo del personal

La política remunerativa de Queka se fundamenta en los siguientes principios generales:

- Debe evitar conflictos de interés e incumplimientos de normas de conducta.
- Debe ser compatible con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y en el mayor interés de los clientes.
- Debe permitir una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin que existan incentivos que impliquen la asunción de riesgos por encima del nivel tolerado por la Entidad.
- Debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, y los intereses de la Entidad, y de los FCR/SCR que gestiona, o de los inversores del FCR/SCR, incluyendo medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Las retribuciones variables deben ser coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital.
- 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 los FCR/SCR afectados y los resultados globales de la Entidad. En la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.

- La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de los FCR/SCR gestionados por la Entidad, 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 FCR/SCR que gestione y sus riesgos de inversión.
- Los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados.
- La remuneración fija debe ser lo suficientemente elevada para retribuir los servicios profesionales prestados según el nivel de educación, el grado de antigüedad, el nivel de conocimientos especializados y las cualificaciones exigidas, las limitaciones y la experiencia laboral, el sector empresarial y la región relevantes.
- La política de remuneración debe ser plenamente flexible sobre la remuneración variable, lo que implica que no solo la remuneración variable se reducirá en caso de resultados negativos sino también que puede reducirse hasta cero en algunos casos.
- La remuneración variable debe estar vinculada a los resultados y ajustarse por el riesgo.
- 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 la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o los lotes de componentes variables de la remuneración se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.
- 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 de la Entidad en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio del FCR/SCR y de la persona de que se trate.

- La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la Entidad o el FCR/SCR obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación.
- Los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.

6. Política de remuneraciones y su relación con la integración de los riesgos de sostenibilidad

En cumplimiento del artículo 5 del Reglamento 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, esta Política Remunerativa será coherente en todo momento con la Política ESG de la Entidad, entendidos dichos riesgos como los acontecimientos derivados de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo, que de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo en el valor de una inversión.

7. Gobierno corporativo de las remuneraciones

La Junta de Accionistas de Queka aprueba la retribución global de los miembros del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración es el encargado de aprobar la política de retribución de la Entidad.

No obstante lo anterior, todas las funciones competentes en la empresa (es decir, gestión del riesgo, Unidad de Control, administración, planificación estratégica, etc.) deben tener una participación adecuada en el diseño, la supervisión continua y la revisión de la política remunerativa de la Entidad.

El Presidente y el Consejero Delegado fijan las cantidades agregadas de retribución, tanto fija como variable, a la vista de la evolución de las cuentas de resultados y cifras de negocio de la firma, tanto a nivel individual como a nivel grupo.

El Consejo de Administración confirma, en la aprobación anual de las cifras de evolución del negocio, las cantidades agregadas de la retribución mencionadas.

La función de gestión del riesgo valora el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la Entidad, incluido el riesgo de sostenibilidad. La función de la gestión del riesgo valida y evalúa los datos de ajuste por el riesgo.

La Unidad de Cumplimiento Normativo analiza el modo en que la estructura de remuneraciones afecta al cumplimiento de la legislación, reglamentos y políticas internas de la sociedad de gestión.

8. Sistemas de remuneración

El sistema general de retribución se compone de los criterios esenciales que definen la forma en la que la Entidad compensa a los trabajadores de acuerdo con la aportación personal que cada uno realiza a la consecución de los resultados de la organización, y que es el reflejo de la filosofía directiva y de la cultura de la organización.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración no fija su propia remuneración. Las decisiones relativas a la remuneración de los miembros del Consejo de Administración se asignan a la Junta de Accionistas de Queka, siempre siguiendo los criterios y principios expuestos en el presente documento.

Personal de la entidad

La retribución actual del personal de la entidad consta de un salario fijo y un salario variable anual en función de objetivos fijados.

9. Proceso de fijación y control

El sistema de retribución variable en base a objetivos se orienta a la consecución de los mejores resultados del personal. Los objetivos deben ser claros y precisos, alcanzables, motivadores y cuantificables.

Los objetivos, según su ámbito, son:

- De empresa: afectan al conjunto de la Entidad. Impulsan el logro de los resultados de la Entidad y refuerzan el espíritu.

- De área: afectan al conjunto del área a la que se pertenece. Refuerzan la visión global del área funcional, permitiendo abordar objetivos y estrategias compartidas.

Los objetivos según su naturaleza serán:

- Cuantitativos: fáciles de medir y de comprender y que afectan a los resultados inmediatos del negocio, como las cifras de ventas netas. Por ejemplo, consecución de resultados, crecimiento de saldos, número de reclamaciones, etc.
- Cualitativos: desarrollan la función del empleado, facilitan el desarrollo de la Entidad a largo plazo. Por ejemplo, cumplimiento de la normativa interna de la sociedad, resultados de la satisfacción de los clientes, otros que se estimen oportunos en función del cargo, etc.

Finalidad del Sistema de Retribución Variable anual y Plurianual:

- Mantener un determinado nivel de compromiso personal con los objetivos generales de la Entidad, así como con los objetivos específicos del puesto.
- Claridad en las responsabilidades y objetivos a conseguir por el titular del puesto, así como en las prioridades de dichos objetivos.
- Instrumento de comunicación y motivación.
- Contar con una herramienta eficaz de planificación y control.

La cuantía de los incentivos percibidos cada ejercicio (basada en objetivos cualitativos y cuantitativos), en ningún caso implica la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad y, en todo caso, son coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital, en base individual y consolidada, en virtud de la normativa de solvencia. Es decir, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, justificada en función de los resultados tanto de la Sociedad como del empleado.

El derecho a recibir la remuneración variable se obtiene («se concede») al final del periodo de devengo o durante el periodo de devengo, cuya duración es, como mínimo, de un año, aunque podrá ser superior. La retribución plurianual estará

vinculada a la participación en el *carried interest* de los vehículos de inversión gestionados por Queka de las personas que así se determine.

La Entidad puede emplear criterios específicos en los que se aplicarían las penalizaciones. Dichos criterios deben incluir, por ejemplo:

- La prueba de un comportamiento indebido o un error grave por parte del empleado (por ejemplo, una vulneración del código de conducta, en su caso, y de otros reglamentos internos, especialmente los relativos a los riesgos).
- Si el FCR/SCR y/o la Entidad y/o la unidad de negocio sufren posteriormente un descenso significativo en sus resultados financieros (deberán utilizarse indicadores específicos).
- Si el FCR/SCR y/o la Entidad y/o la unidad de negocio en que el empleado trabaja sufre una deficiencia importante en la gestión del riesgo.
- Cambios significativos en la situación financiera global de la Entidad.

En ninguna circunstancia, el ajuste explícito por el riesgo a posteriori (tanto para el efectivo como para los instrumentos) debe suponer un aumento de la parte aplazada.

10. Seguimiento y control

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.

El seguimiento y control se llevará a cabo por la Unidad de Cumplimiento Normativo.

Dichas revisiones centrales e independientes deben valorar si el sistema general de remuneraciones:

- Funciona como está previsto (en particular, que todos los programas y planes acordados están cubiertos; que los pagos de remuneración son adecuados; y que el perfil de riesgo, los objetivos a largo plazo y los objetivos de la Entidad están reflejados de forma adecuada);

- Es conforme con los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

Cuando las revisiones periódicas revelen que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba previsto o establecido, el Consejo de Administración garantiza que se aplique el oportuno plan para subsanarlo.

La revisión periódica de la aplicación de las políticas y prácticas remunerativas podrá encargarse, parcial o totalmente, a un servicio externo cuando sea apropiado, con arreglo al criterio de proporcionalidad. De acuerdo con la proporcionalidad, Queka podrá decidir externalizar toda la revisión. En cualquier caso, los responsables de la función supervisora seguirán siendo responsables de revisar las políticas y prácticas remunerativas y de garantizar que se atiende a los resultados de la revisión.

Deberá darse cuenta al Consejo de Administración de los resultados de la evaluación anual realizada.

11.Publicidad y transparencia

La política remunerativa de Queka es accesible a todos los miembros del personal de la Entidad.

El personal es informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración. El proceso de evaluación está oportunamente documentado y es accesible para cada uno de los miembros del personal de los que se trate.

12.Actualización

La actualización de este procedimiento se lleva a cabo por el departamento de Cumplimiento Normativo.

Además, la Unidad de Cumplimiento Normativo hace un seguimiento continuo de las novedades regulatorias, y demás circunstancias que hagan necesaria una modificación o actualización, en el momento que se produzcan, e informará de ello al Consejo de Administración.