

POLÍTICA DE REMUNERACION DE EVERWOOD CAPITAL, S.G.E.I.C., S.A.

La Política de Remuneraciones (la “Política”) para empleados y directivos de Everwood Capital, SGEIC, S.A. (“**Everwood Capital**” o la “**Sociedad**”) nace con la vocación de dotar a la Sociedad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo.

La Política es de aplicación a los miembros de la Sociedad identificados como dirección y técnicos (colectivo identificado) cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Sociedad o de los fondos gestionados y está basada en los siguientes principios:

- **Cumplimiento de la normativa sobre remuneraciones:** al tratarse de una SGEIC, la remuneración de los profesionales con impacto en el perfil de riesgo de la Gestora se adecuará en todo caso a lo establecido en la Ley 22/2014 y en el artículo 46 bis de la LIIC, teniendo en cuenta el tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Gestora (“*principio de proporcionalidad*”).
- **Vinculación de la remuneración a los intereses de la Sociedad y los accionistas:** El importe de la remuneración de los empleados y directivos estará directamente correlacionado con el grado de consecución de los objetivos de la Sociedad y de los accionistas.
- **Alineación con el riesgo:** A la hora de diseñar esta Política se evitará la toma de riesgos que no se ajusten a los perfiles de riesgo de la Sociedad y de los fondos gestionados.
- **Conflictos de interés:** Tal y como establece el Reglamento Delegado (UE) No 231/2013, se gestionará toda relación directa entre la remuneración de las “Personas Sujetas” que ejerzan principalmente una actividad y la remuneración de otras “Personas Sujetas” que desempeñen esencialmente otra actividad, en los casos en que puedan surgir conflictos de intereses en relación con dichas actividades.
- **Sostenibilidad:** la Política toma en consideración la creciente importancia que tiene para Everwood Capital y para la sociedad en su conjunto, los riesgos relacionados con la sostenibilidad, el clima y el medio ambiente. De este modo, la Política y las prácticas de remuneración deberán estimular un comportamiento coherente con los planteamientos de la Sociedad frente a dichos riesgos, promoviendo un enfoque a largo plazo de su gestión.
- **Igualdad:** La implementación de la Política estará basada en la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

- **Sencillez y transparencia:** las normas para la gestión de la remuneración serán explícitas, conocidas por los empleados y directivos y estarán redactadas de forma clara y concisa. Los inversores de los fondos bajo gestión tendrán acceso a la presente Política.

La Política se compone de un elemento fijo (que tiene en cuenta la relevancia en la estructura organizativa, el impacto en los resultados y el ámbito de responsabilidad asumida) y de un elemento variable.

El elemento variable tendrá en cuenta: (i) la importancia de no incentivar la asunción de riesgos excesivos en el corto plazo y fomentar la permanencia en el puesto de trabajo y/o vinculación a la Sociedad a largo plazo, y (ii) La remuneración variable tendrá en cuenta la contribución al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) y al cumplimiento de los objetos en materia de sostenibilidad de la Sociedad.

Una copia completa de la política de remuneración se encuentra a disposición en el domicilio social de la Sociedad sito en Calle General Castaños 13, 2º izquierda, 28004 Madrid.