

# **POLITICAS DE REMUNERACION DE EGERIA ACTIVOS SGIIC SAU**

## Publicidad de determinados aspectos de las políticas remunerativas

El art. 46.bis LIIC, en su redacción dada 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, obliga a las SGIC a hacer pública en su informe anual, determinada información sobre sus políticas de remuneración.*

La información es la siguiente:

1. Cuantía total de remuneración abonada por la SGIC a su personal con el siguiente desglose:
  - 1.1. Remuneración fija
  - 1.2. Remuneración variable
  - 1.3. Importe de remuneraciones de la SGIC por participación de beneficios en la IIC. No se incluyen los derivados de la inversión en la IIC
  - 1.4. Número de beneficiarios
  
2. Importe agregado de la remuneración de empleados y altos cargos de la SGIC cuya actuación tenga una *incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC*

Su finalidad es garantizar la coherencia y la mejora en el cumplimiento de los requisitos vigentes de la MiFID en materia de conflictos de intereses y normas de conducta en el ámbito de la remuneración. Por un lado, las políticas y prácticas en materia de remuneración deberán garantizar el cumplimiento de los requisitos en materia de conflictos de intereses previstos en los artículos 13, apartado 3, y 18 de la MiFID y; por el otro, también deberán asegurar el cumplimiento de las normas de conducta contempladas en el artículo 19 de la MiFID.

## Directrices de la Política de Remuneración de EGERIA

### 1. Directrices:

1.1. Estas políticas han sido aprobadas por el Consejo de Administración de Egeria de fecha 24 de marzo de 2015 previo dictamen de Cumplimiento Normativo. El Consejo deberá responsabilizarse de su aplicación. Deben constar por escrito y ser revisadas periódicamente.

1.2. Elementos diferenciadores a efectos de los criterios de remuneración.

Elementos diferenciadores	SI	NO
Condición de socio	Sueldo fijo equivalente con ajuste progresivo a mercado en función de evolución de la compañía + variable equivalente. Retribución por dividendos en función de resultado.	Sueldo fijo ajustado a mercado en función de responsabilidad con revisión periódica + variable
Responsabilidad de gestión	No existe pago diferido o variable referenciado al comportamiento de las IIC (armonizadas o no) gestionadas.	
Responsabilidad de riesgos y control	No existe pago diferido o variable referenciado al comportamiento de las IIC (armonizadas o no) gestionadas.	

1.3. La SGIIC fomentará la formación continua del empleado mediante la contribución de hasta un 50 % de los gastos de formación de los cursos que este proponga y sean aceptados como idóneos (aportan valor a la organización) por el Consejo.

1.4. No existen beneficios discrecionales de pensiones.

1.5. Las personas competentes deberán ser informadas claramente, desde un principio, de los criterios que se utilizarán para determinar el importe de su remuneración, así como de los pasos y los plazos en las revisiones de su desempeño. Los criterios aplicados por las empresas para evaluar el desempeño de las personas competentes deberán ser accesibles,

comprensibles y registrados. Los criterios no deben ser innecesariamente complejos.

Los sueldos anuales constan en la memoria anual de la Sociedad.

1.6. Caso especial de Don Rafael Vilarrasa Cantón: En el seno de la contratación en abril de 2011 y de las negociaciones habidas para su incorporación al proyecto como persona esencial, dispone de una retribución discrecional variable plurianual no vinculante y no garantizada para la SGIIC superior al resto de personal de similar categoría que se le proporcionará, siempre que la situación patrimonial y financiera de la SGIIC lo permita, resultara sostenible con situación financiera y siempre a criterio discrecional del Consejo de Administración por una cifra global inicial estimada de 135.000€

### **Empleados no socios**

Anualmente se realizará una revisión del desempeño de los empleados no socios por el Consejo de Administración y se le asignará, en su caso una retribución variable entre la horquilla asignada a su sueldo fijo así como una revisión de su sueldo fijo para el año siguiente.

La evaluación estará directamente relacionada con el puesto, basándose en las responsabilidades y labores en la descripción del puesto.

Aspectos a evaluar:

#### **Objetivas:**

- Puntualidad
- Asistencia
- Errores cometidos
- Etc...
- Respeto a reglamentos internos y normativa (actividad regulada)

#### **Subjetivas:**

- Responsabilidad
- Iniciativa
- Honestidad
- Toma de decisiones
- Colaboración
- Liderazgo
- Etc...

### **Empleados socios**

El objetivo de los socios es adecuar su sueldo paulatinamente a la remuneración de mercado. Soportan con sus recursos el riesgo de la compañía y obtienen una retribución al capital proporcional a su participación en el mismo.

La parte variable de su sueldo será lineal y equivalente. No estará vinculada a la evolución de las carteras ni al riesgo asumido y respetará en todo momento una gestión sana y eficaz del riesgo.

El Director de Inversiones podrá obtener una retribución variable superior a juicio del Consejo.

Además:

- La remuneración variable no tendrá en cuenta volúmenes de ventas o captación.
- El nivel de retribución variable, inicialmente equivalente, podrá en casos excepcionales suspenderse o disminuirse en supuestos de participación en conductas que no redunden en beneficio de los intereses del cliente, conductas que incumplan los códigos o normas de actuación aplicables a la SGIIC y sus procedimientos internos así como conductas que infrinjan el principio de trato equitativo a los clientes.
- En ningún caso se premiará la remuneración adicional específica para animar a los clientes a solicitar excesivamente o de forma no justificada productos en los que se tenga un interés concreto. Los responsables de Gestión Dispondrán de libertad de acuerdo con su juicio profesional.
- No se percibirá bonificaciones vinculadas a un producto específico ni se pondrá en cuestión la idoneidad para los clientes contactados.
- En el supuesto de que en un futuro la retribución variable llegara a suponer una parte significativa sobre la retribución fija, esta (i) se abonará en participaciones de los FI gestionados y (ii) se aplazará su percepción al plazo de inversión por los clientes en los Fondos de Inversión.

La participación en beneficios tendrá en cuenta el adecuado nivel de recursos propios de la Compañía para ejercer su actividad, sostenibilidad con la situación financiera de la SGIIC, los ajustes necesarios para considerar conjuntamente los resultados de su matriz y los ingresos financieros obtenidos por los recursos propios.

**Comunes**

Sera compatible con la estrategia empresarial, los valores y los intereses de la SGIC y sus clientes.

La retribución está alineada con el deber de una gestión efectiva de conflictos de intereses: los intereses de los clientes no se verán dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas.

No se generarán incentivos capaces de incitar a las personas competentes a favorecer sus propios intereses<sup>1</sup>, o los de la empresa en posible detrimento de sus clientes.

Evitará posibles riesgos en el ámbito de las normas de conducta y los conflictos de intereses capaces de perjudicar los intereses de sus clientes, y garantizar que la empresa gestiona adecuadamente cualquier riesgo residual asociado.

La proporción entre los componentes fijos y variables de la retribución ha de ser adecuada, con el fin de tener en cuenta los intereses de los clientes.

La aplicación de la política de remuneración variable es flexible de forma que podrá no abonarse ninguna remuneración variable en absoluto.

### **3. Medidas de control de riesgos que generan las políticas de remuneración**

- 3.1. Se tenderá a una evaluación de la calidad del servicio prestado al cliente mediante muestras selectivas y sobre aspectos concretos.
- 3.2. El responsable de Cumplimiento debe controlar el diseño de las políticas y prácticas de remuneración y el proceso de aprobación de éstas, y verificar que cumplen los requisitos de la MiFID en materia de normas de conducta y conflictos de intereses. Enfoque basado en el riesgo respecto a la supervisión de las ventas.

---

<sup>1</sup> (p. ej., en el caso de la colocación de productos propios, entendidos como venta de instrumentos financieros propios (como acciones ordinarias comunes, acciones preferentes, títulos valores híbridos y deuda (en la propia empresa, o en otra entidad del mismo grupo), o cuando una empresa promueve la venta de productos que le resultan más lucrativos.