

Información sobre la política remunerativa de GIIC FINECO SGIIC, SAU

La política de retribuciones de la compañía se basa en una retribución fija, cuyos mínimos quedan marcados por los Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos a los que se encuentra adscrita Fineco, y, en su caso, una parte variable con dos componentes: un primer componente basado en criterios objetivos plurianuales vinculados directamente a la consecución de objetivos de negocio globales y un segundo componente basado en criterios cualitativos, basados fundamentalmente en el desempeño individual en el puesto de trabajo, considerando aspectos como la responsabilidad soportada, el cumplimiento de las tareas y funciones asignadas así como de las normas de conducta, evitando siempre cualquier conflicto de interés.

Fineco mantiene una proporción adecuada entre los componentes fijos y variables de la retribución. La retribución variable anual siempre estará sujeta a límites cuantitativos globales respecto a la retribución fija y a la masa salarial total, siempre de acuerdo con la normativa aplicable. Por ello, existe la posibilidad que la remuneración variable no exista. Esto ocurriría siempre que el beneficio fuese nulo o pérdidas, o así lo decida la Dirección por la evolución del negocio.

Asimismo, la remuneración variable no podrá estar ligada a la rentabilidad de una determinada IIC o cartera gestionada.

En todo caso, Fineco deberá evaluar si los aspectos de remuneración relacionados con la gestión de las IICs y carteras gestionadas se atienen a sus políticas y prácticas en la materia, evitan los conflictos de interés y son acordes con una gestión sana y eficaz del riesgo, por tanto, no ofrecen incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestionen. La política remunerativa será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la SGIIC y de las IIC que gestionen o de los inversores de la IIC, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos establecidos por la normativa.

No existe, en principio, pago de remuneraciones vía aportaciones a planes de pensiones o de previsión social.

Los miembros del Consejo de Administración no reciben ningún tipo de remuneración por su condición de tales.

La Entidad tiene prevista la modificación de sus estatutos sociales para dar cumplimiento a las recientes novedades legislativas, entre las que se incluye la constitución de una Comisión de Nombramiento y Retribuciones.

El diseño de las políticas y las prácticas de remuneración es aprobado por el Consejo de Administración, tras recabar el asesoramiento del órgano de verificación del cumplimiento, y de su aplicación deberán ocuparse las unidades apropiadas, con el fin de promover una gobernanza corporativa eficaz. La alta dirección deberá responsabilizarse de la aplicación de las políticas y prácticas de remuneración, y deberá prevenir y abordar cualquier riesgo relevante que generen. El Consejo de Administración revisa anualmente la política retributiva.

Las personas competentes son informadas claramente, desde un principio, de los criterios que se utilizan para determinar el importe de su remuneración, así como de los pasos y los plazos en las revisiones de su desempeño. Los criterios aplicados para evaluar el desempeño de las personas competentes son accesibles y comprensibles.

Al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección el responsable de Cumplimiento Normativo hará una evaluación de la aplicación de la política remunerativa. Revisará anualmente los parámetros por los que se han fijado la retribución fija, y en su caso, variable, recibida por cada empleado, teniendo en cuenta el cargo y el departamento al que está adscrito cada uno de ellos, a efectos de asegurar que no ha existido ningún conflicto de interés entre la remuneración recibida y el adecuado desempeño de su cargo y que se han cumplido las normas de conducta. La conclusión de dicha revisión figurará en el informe anual de Cumplimiento Normativo para el Consejo de Administración.