

METAGESTIÓN S.G.I.I.C. SAU

Política Remunerativa

1.- Antecedentes.

METAGESTIÓN, S.G.I.I.C., S.A.U., (en adelante, “Metagestión” o la “Gestora”) es una sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva inscrita en el correspondiente registro de la CNMV con el número 40. Como tal, se encuentra sujeta de forma especial, entre otras normas, a la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, y a su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio.

La Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capitalriesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, en su Disposición Final Primera, modificó determinados aspectos de la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva. Así, con el fin de regular la información sobre política de remuneración seguida por las Sociedades Gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva, la citada disposición introdujo un nuevo artículo, el 46 bis, en el que, además de establecer la obligación de hacer pública determinada información sobre su políticas de remuneración, se establecen los principios que deben seguir este tipo de Sociedades a la hora de fijar y aplicar la política remunerativa de aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Gestora o de las IIC por ella gestionadas. Dichos principios deben quedar fijados por el órgano de dirección de las Sociedades, que deberá revisarlos periódicamente, siendo además responsable de su aplicación el citado órgano.

A la vista de lo anterior, dado que Metagestión es una entidad gestora de Instituciones de Inversión Colectiva, resulta necesaria la creación de un documento interno en el que se fijen las principales características de las políticas y prácticas de remuneración de sus trabajadores con incidencia en el perfil de riesgo de la Gestora o de las IIC por ella gestionada.

El presente documento recoge los citados aspectos relativos a la política retributiva de Metagestión. Siguiendo los requerimientos de la citada Ley 22/2014, a continuación se detallan los procedimientos para la determinación de la política de remuneraciones del colectivo con incidencia en el perfil de riesgo, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Gestora, los principios generales de la política de remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados a este colectivo.

2.- Principios generales de la política de remuneración.

El Consejo de Administración es consciente de la importancia de alinear la retribución de sus empleados, directivos y consejeros con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo y los intereses de todos sus clientes. Para ello, incentiva la gestión sana y prudente del riesgo que se realiza y de acuerdo con la política de inversión seguida por las IIC, invirtiendo la renta variable en compañías que coticen con un descuento importante sobre su valor estimado para el largo plazo, la renta fija en emisiones gubernamentales y sin usar instrumentos financieros derivados, ni recurrir al apalancamiento financiero u otros instrumentos financieros complejos o que entrañen una asunción de riesgos elevados. En este contexto, la política remunerativa de Metagestión no ofrece a sus empleados incentivos que puedan ser incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestiona y tiene como objetivo alinear la retribución de cada empleado con el desempeño llevado a cabo tanto de forma individual como de forma colectiva por su departamento, armonizando los objetivos personales y los de la empresa a largo plazo. De esta manera, se persigue evitar conflictos de interés y no alentar la asunción excesiva de riesgos por parte de los integrantes de la Gestora.

3.- Ámbito de aplicación.

La presente Política resulta de aplicación obligatoria a las categorías de personal, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante el perfil de riesgo de la Gestora o de las IIC por ella gestionadas (en adelante Personal Identificado).

La determinación del Personal Identificado de la Gestora será llevada a cabo por el Consejo de Administración de Metagestión.

Personal identificado de Metagestión: existen cuatro empleados de la Gestora que, adicionalmente, perciben una retribución variable dependiendo de la rentabilidad de los productos gestionados por Metagestión en relación a la competencia e índices comparables fijados por el Consejo de Administración de la Gestora.

4.- Sistema de remuneración de los empleados.

- a) Miembros del consejo: los miembros del consejo reciben una remuneración fija anual y no perciben ningún tipo de incentivos. Dicha remuneración debe quedar fijada de forma anual por parte de la Junta General.
- b) Empleados de Metagestión: los empleados de Metagestión perciben una remuneración fija pactada en sus contratos laborales, así como un variable en función de los resultados operativos anuales de la Gestora.

Para cumplir con los principios definidos en la normativa en la fijación y aplicación de la política de remuneración, el Consejo de Administración de Metagestión ha establecido las siguientes medidas específicas que se aplicarán a los miembros del Personal Identificado:

- Pago en instrumentos: al menos un 50% de la retribución variable anual dependiente de la rentabilidad de los productos gestionados por Metagestión, se abonará en participaciones de IIC gestionadas por la Gestora.
- Diferimiento: las participaciones de IIC estarán sometidas a un periodo de mantenimiento de entre tres (3) y cinco (5) años desde el momento de su abono.
- Prohibición de operaciones de cobertura: ningún empleado podrá utilizar 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.

Al menos una vez al año, deberá realizarse 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 marcados por el órgano de dirección.