

Política de Remuneraciones



22 de marzo de 2023

ÍNDICE

1. Directrices.....	1
2. Ámbito de Aplicación.....	1
3. Objetivo.....	1
4. Sistema de Remuneración de los empleados.....	2
5. Supervisión y efectividad.....	2
Anexo Artículo 46.BIS LIIC.....	3



1. DIRECTRICES

Estas políticas han sido aprobadas por el Consejo de Administración de Welzia de fecha 22 de marzo de 2023 previo dictamen de Cumplimiento Normativo. El Consejo deberá responsabilizarse de su aplicación. Deben constar por escrito y ser revisadas periódicamente

La Política de Remuneraciones de Welzia constituye uno de los elementos fundamentales para el reconocimiento de los logros, esfuerzos, desempeño, implicación y compromiso de sus profesionales.

Esta política ha sido elaborada de conformidad con lo establecido en 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. y el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo (en adelante Reglamento de SFDR).

En relación con el artículo 5 del Reglamento de SFDR, Welzia como participante de los mercados financieros, informa que su política de remuneraciones es coherente con la política de integración de los riesgos de sostenibilidad. No promueve la inclusión de los factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) dentro de la Organización.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política resulta de aplicación a todo el personal competente de la gestora, que abarca a altos directivos, empleados que asumen riesgos y los que asumen funciones de control, así como todo trabajador que recibida una remuneración de la misma.

3. OBJETIVO

La finalidad de esta política es establecer las bases retributivas de la gestora y definir un sistema de remuneraciones que sea competitivo en mercado, atractivo para los empleados y compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a la largo plazo de la gestora, las IICs que gestiona, los inversores de las IICs y los clientes a los que se le prestan servicios de inversión.

Además, debe 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

4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Remuneración Fija: Todo empleado tendrá un salario fijo competitivo en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupe. Dicho salario se fijará de común acuerdo entre la persona empleada y la Sociedad en el momento de su contratación y será revisable anualmente.

Remuneración Variable: La entidad puede incluir la posibilidad de percibir elementos de retribución variable. Esta tiene la característica principal de ser una retribución extraordinaria, flexible, no garantizada y no consolidable, hasta el punto que sea posible no pagar retribuciones variables.

Beneficios discrecionales de pensiones: No existen

Pago diferido o variable referenciado al comportamiento de las IIC (armonizadas o no) gestionadas para personas en puesto de gestión y control: No Existen

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. Además, los criterios aplicados por la empresa para evaluar el desempeño de las personas competentes deberán ser accesibles, comprensibles y registrados

Para el establecimiento de la remuneración de las personas competentes se tendrá en cuenta la solidez financiera de la SGIIC y los resultados globales obtenidos.

5. SUPERVISION Y EFECTIVIDAD

El responsable de Cumplimiento deberá 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.

ANEXO ARTICULO 46.BIS LIIC

Artículo 46 bis. *Información sobre las políticas de remuneración.*

1. Las SGIIC deberán hacer pública, en el informe anual, la siguiente información sobre sus políticas de remuneración:

a) La cuantía total de la remuneración abonada por la sociedad gestora a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, el número de beneficiarios y, cuando proceda, las remuneraciones que se basen en una participación en los beneficios de la IIC obtenida por la SGIIC como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de la IIC obtenida como rendimiento del capital invertido por la SGIIC en la IIC.

b) El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la Sociedad gestora cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC.

2. Al fijar y aplicar la política remunerativa total, incluidos los salarios y los beneficios discrecionales de pensiones, de aquellas 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 en el perfil de riesgo de las SGIIC o de las IIC que gestionen, las SGIIC se atenderán a los principios que a continuación se indican, de manera y en la medida acorde con sus dimensiones, con su organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades:

a) La política remunerativa será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestionen.

b) 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.

c) El órgano de dirección, en su función supervisora de la SGIIC, fijará los principios generales de la política remunerativa, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación.

d) 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 órgano de dirección en su función supervisora.

e) Los miembros del personal que participen en la gestión de riesgos serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.

f) La remuneración de los altos directivos en la gestión del riesgo y en funciones de cumplimiento estará supervisada directamente por el comité de remuneración.

g) 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 las IIC afectadas y los resultados globales de la SGIIC, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.

h) La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de la IIC gestionado por la SGIIC, 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 la IIC que gestione y sus riesgos de inversión.

i) La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.

j) En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.

k) 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.

l) 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.

m) **En función de la estructura legal de la IIC** y los reglamentos o documentos constitutivos, una parte sustancial, que es al menos el 50 por ciento de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones de la IIC en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50 por ciento de la cartera total gestionado por la SGIIC, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 por ciento.

Estos instrumentos están sujetos a una política de retención apropiada destinada a alinear los incentivos con los intereses de las SGIIC y las IIC que gestionan y los inversores de las IIC.

n) Una parte sustancial, que represente al menos el 40 por ciento del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de la IIC de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de la IIC de que se trate.

El período a que se refiere el párrafo anterior será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida de la IIC en cuestión es más corto; no se entrará en posesión de la

remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; en el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se aplazará como mínimo el 60 por ciento.

ñ) 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 SGIIC en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y de la persona de que se trate.

La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la SGIIC o la IIC 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.

o) La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la SGIIC y de las IIC que gestione.

Si el empleado abandona la SGIIC antes de su jubilación, la SGIIC tendrá en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un período de cinco años en forma de instrumentos como los definidos en la letra m). Si un empleado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos como los definidos en la letra m) sujetos a un período de retención de cinco años.

p) 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.

q) la remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos que establece esta Ley y su desarrollo reglamentario.

3. Los principios indicados en el apartado 2 serán aplicables a cualquier tipo de remuneración que abone la SGIIC; a cualquier importe abonado directamente por la propia IIC, incluyendo intereses acumulados; y a toda transferencia de participaciones de la IIC en beneficio de aquellas 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 incidan de manera importante en su perfil de riesgo o en los perfiles de riesgo de las IIC que gestionen.

4. Las SGIIC importantes por razón de su tamaño o por la importancia de las IIC que gestionen, por su organización interna y por la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades, instituirán un comité de remuneraciones. Este comité se constituirá de manera que pueda evaluar con competencia e independencia las normas y prácticas remunerativas y los incentivos establecidos para la gestión de riesgos.

El comité de remuneraciones se encargará de la preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la SGIIC o de la IIC de que se trate y que deberá adoptar el órgano de dirección en su función supervisora. El comité de remuneraciones estará presidido por un miembro del órgano de dirección que no ejerza funciones ejecutivas en la SGIIC de que se trate. Los

miembros del comité de remuneraciones serán miembros del órgano de dirección que no ejerzan funciones ejecutivas en la SGIC de que se trate.

5. Reglamentariamente se podrán desarrollar los principios establecidos en este artículo.

