		Versión: 0 Fecha: Nov 2018 Página 54 de 65
	<b>PROCEDIMIENTOS</b>	

## **19 Incentivos y remuneración (PR019)**

### **19.1 OBJETIVO**

El objetivo de este documento es describir la Política Remunerativa de WELZIA, cumpliendo lo dispuesto en la Directiva 2009/65/CE (UCITS)

### **19.2 PROPORCIONALIDAD**

La normativa establece que los distintos perfiles de riesgo y características de las sociedades de gestión justifican la aplicación proporcional de los principios de remuneración. Los criterios relevantes para la aplicación de la proporcionalidad son el tamaño de la sociedad y de las Instituciones de Inversión Colectiva – Fondos y SICAV - (en adelante, las IIC) que gestiona, su organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

Welzia es en la actualidad una sociedad de gestión de pequeño tamaño, con una organización sencilla y cuyas actividades no son complejas. Por tanto, consideramos que algunos de los principios de la normativa no se aplicarán, de momento, atendiendo al criterio de proporcionalidad. En el cuadro del punto V se detalla cuáles de estos principios no serán aplicables en el caso de Welzia.

Como ejemplo, las directrices de ESMA concretan los supuestos en que en atención al principio de proporcionalidad no es necesario constituir un comité de remuneraciones. Entre ellos, establece que las sociedades de gestión en que el valor de las carteras de los UCITS que gestionen no supere los 1.250 millones de euros, y que no tengan más de 50 empleados, incluidas las dedicadas a la gestión de FIA y a la prestación de servicios mencionados en el artículo 6, apartado 3 de la Directiva UCITS (servicios auxiliares) no tendrán la obligación de constituir dicho comité.

### **19.3 TIPO DE REMUNERACIONES**

La remuneración consistirá en uno o más de los componentes siguientes:

- a) Todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la SGIIC.
- b) Cualquier importe pagado por la propia IIC, incluida cualquier parte de las comisiones de gestión sobre resultados pagadas directa o indirectamente a favor de personal identificado (actualmente este tipo de remuneraciones no aplica en Welzia).
- c) Cualquier transferencia de participaciones o acciones de IIC (actualmente este tipo de remuneraciones no aplica en Welzia).

Como contraprestación por los servicios profesionales que presta el personal identificado de la SGIIC.

Las remuneraciones pueden dividirse en remuneración fija o remuneración variable.

### **19.4 PERSONAL IDENTIFICADO**

		Versión: 0 Fecha: Nov 2018 Página 55 de 65
	<b>PROCEDIMIENTOS</b>	

Atendiendo al principio de proporcionalidad, y con el objetivo de mantener una Política Remunerativa sencilla, Welzia asigna como personal identificado a todo su personal, a excepción de la persona encargada de las funciones de limpieza de la oficina.

### **19.5 ADAPTACIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DE WELZIA A LA DIRECTIVA**

A continuación detallamos los principales aspectos señalados en la Directiva en lo que respecta a las Políticas Remunerativas de SGIIC y cómo Welzia aplicará o no dichos aspectos (en base a proporcionalidad)

Directiva UCITS	Política WELZIA
La política remunerativa será acorde con una gestión adecuada 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 las IIC	
La política remunerativa será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la gestora y de los clientes, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.	<p>La remuneración se fija en base a las habilidades y competencias de cada uno de los empleados, y está en línea con lo ofrecido en el mercado para puestos similares.</p> <p>Se realizan Descripciones de Puesto de Trabajo (DPT), que sirven de referencia para contratar empleados y para fijar la remuneración.</p> <p>Además, está establecido un sistema de evaluación con revisiones semestrales tanto de los objetivos como de sus cumplimientos. Se tiene en cuenta la solidez financiera de la SGIIC y los resultados globales obtenidos.</p>
Los miembros del personal que participen en funciones de control serán remunerados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellas controladas.	
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 la IIC afectados y sus riesgos y los resultados globales de la sociedad de gestión, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.	
La política de remuneración será adoptada por el Consejo de Administración de la Sociedad, que fijará sus principios generales. Deberá ser revisada una vez al año. Dicha supervisión no será realizada por miembros del órgano de dirección que ejerzan funciones ejecutivas en la sociedad.	El Consejo de Administración aprueba estos procedimientos, que marcan los principios generales.
Anualmente se realizará una evaluación interna central e independiente de la	El asesor externo realizará esta evaluación, dentro del Informe Anual.

aplicación de la política de remuneración., para ver si se cumplen los principios.	
La remuneración de los altos directivos responsables de las funciones de gestión del riesgo y de cumplimiento estará supervisada directamente por el comité de remuneraciones, de existir tal comité.	No existe tal comité, por proporcionalidad. El Consejo de administración supervisa dichas remuneraciones.
La remuneración variable sólo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año de contrato.	Se incluirá cumplimiento en el Informe Anual. En principio no se espera garantizar retribuciones variables (no se ha hecho en el pasado)
La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al periodo de tenencia recomendado para los inversores de los IIC.	No se aplicará, por proporcionalidad.
En la remuneración total, los componentes fijos y los variables estarán debidamente equilibrados, y el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de remuneración total, de modo que la política sobre los componentes variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, a tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.	Se incluirá cumplimiento en el Informe Anual. El componente fijo será al menos, el 60% de la remuneración total
Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de tal forma que no recompensen los malos resultados.	En principio no se retribuciones de este tipo (no se ha dado el caso en el pasado)
En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o lotes de componentes variables de la remuneración se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros	No se aplicará, por proporcionalidad.
Una parte sustancial (al menos 50% de la retribución variable) consistirá en participaciones de las IIC o instrumentos equivalentes, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50% de la cartera total gestionada por la sociedad.	No aplica, por proporcionalidad y porque ningún OICVM supera el 50% de la cartera total gestionada por Welzia.
Una parte sustancial , que represente al menos el 40% de la remuneración variable, se aplazará durante un periodo oportuno en función del periodo recomendado para los inversores (al menos tres años)	No se aplicará, por proporcionalidad.
La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o concederá únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la sociedad de gestión en su	No se aplicará, por proporcionalidad.


		Versión: 0 Fecha: Nov 2018 Página 57 de 65
	<b>PROCEDIMIENTOS</b>	

<p>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.</p> <p>La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la sociedad de gestión o la IIC obtengan unos resultados financieros negativos o mediocres, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes devengados anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación.</p>	
<p>La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la sociedad de gestión y de las IIC que gestiona. Si el empleado abandona la sociedad de gestión antes de su jubilación, dicha sociedad retendrá en su poder las aportaciones a los planes de pensiones por un periodo de cinco años. Si un empleado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán las aportaciones a los planes de pensiones en forma de instrumentos, sujetos a un periodo de retención de cinco años.</p>	<p>No hay una política de Planes de pensiones en la SGIC.</p>
<p>Los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de adecuación de los riesgos inherentes a su régimen de remuneración.</p>	<p>No aplica, al no establecerse remuneraciones en títulos o participaciones.</p>
<p>La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos que establece la Directiva</p>	<p>No aplica, al no establecerse remuneraciones en títulos o participaciones.</p>
<p>Las sociedades de gestión importantes por razón de su tamaño o por el tamaño de sus IIC que gestionan, por su organización interna y por la naturaleza, alcance o complejidad de sus actividades, instituirán un comité de remuneraciones.</p>	<p>No aplica, por proporcionalidad. (Directrices ESMA &lt; 1.250 MM €, y &lt; 50 empleados)</p>

## 19.6 INFORME ANUAL

Anualmente el asesor externo emitirá un Informe que será remitido al Consejo de Administración que incluirá:

- Evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política de remuneración.
- Confirmar la existencia de retribuciones variables garantizadas (nuevo personal)
- Confirmar que, para todo el personal identificado, la retribución fija es, al menos, más del 60% de la retribución total.

		Versión: 0 Fecha: Nov 2018 Página 58 de 65
<p style="text-align: center;"><b>PROCEDIMIENTOS</b></p>		

- Los siguientes datos para su inclusión en las memorias e informes periódicos:

- REMUNERACION TOTAL

- o SALARIO FIJO XXX,XX
- o SALARIO VARIABLE XXX,XX

- TOTAL EMPLEADOS XX

DE ELLOS, X HAN PERCIBIDO RETRIBUCIÓN VARIABLE

- NO EXISTE REMUNERACIÓN LIGADA A LA COMISIÓN DE GESTIÓN VARIABLE DE NINGUNA IIC

- DESGLOSE DE REMUNERACIÓN PARA COLECTIVO IDENTIFICADO CON INCIDENCIA EN PERFIL RIESGO

- o ALTOS CARGOS

- SALARIO FIJO XXX,XX
- SALARIO VARIABLE XXX,XX

- o OTROS EMPLEADOS:

- SALARIO FIJO XXX,XX
- SALARIO VARIABLE XXX,XX

- DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA:

Describir