



**esfera capital**  
Gestión SGIIC

// MANUALES DE PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS

# POLÍTICA REMUNERATIVA

// Versión actualizada el 10 de mayo de 2017

ESFERA CAPITAL GESTIÓN, S.G.I.I.C., S.A.U., (en adelante, la "Gestora") es una sociedad gestora de Instituciones de Inversión Colectiva inscrita en el correspondiente registro de la CNMV con el número 244.

La Gestora tiene aprobado por su Consejo de Administración un manual interno sobre la Política Retributiva de la entidad de acuerdo con la normativa vigente:

- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva. Modificaciones de la Ley 22/2014.
- Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva. Modificaciones del RD 83/2015.
- Reglamento delegado Nº 231/2013, de la Comisión, de 19/12/2012
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA de ESMA, 03/07/2013.

La Política de Remuneración será coherente con la estrategia de negocio, los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la entidad y sus accionistas, aplicando los principios de moderación y vinculación con la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.

La Política de Remuneración de la Sociedad persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, y por otro, contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos y dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello, de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación.

En virtud de lo anterior, la presente Política de Remuneración se basa fundamentalmente en los siguientes principios:

- 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 Consejo de Administración.
- 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.

Así mismo, al evaluar los resultados al objeto de calcular los componentes variables de la remuneración o los fondos para abonar estos componentes, se realizará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria.

- 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.

- O. 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 SGIIIC 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 SGIIIC 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.

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

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

- Q. 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.

- R. La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos que establece esta Ley y su desarrollo reglamentario.

La política de remuneraciones de la sociedad gestora vendrá determinada por:

- Claridad y transparencia en la gestión, que incluye comunicaciones individualizadas tanto de la retribución fija como de la retribución variable con carácter anual y en un marco de actuación a largo plazo (plurianual).
- Énfasis en la compensación total. Prima el concepto de compensación sobre retribución, creando una propuesta de valor con elementos tangibles e intangibles importantes para el empleado.
- Equidad interna y competitividad en el mercado. Incorporación de referencias externas e internas para la determinación de la retribución.

Los elementos retributivos que forman la política retributiva son:

1. Retribución Fija, que viene pactado individualmente entre el empleado y la entidad gestora, y recogido en su contrato profesional. Se basa en criterios de competitividad y equidad externa en relación con el mercado retributivo de empresas de un tamaño similar del sector financiero, así como en función del nivel de responsabilidad, funciones asignadas, experiencia y habilidades del trabajador.
2. Retribución Variable, que se determina a partir de los logros y objetivos alcanzados por el empleado en el marco de su actuación individual en el ejercicio y dentro de un esquema de intervención plurianual, dentro de un marco global de situación y desarrollo de la entidad. Se determinará en función del resultado de la evaluación anual que se analizará para determinar el grado de consecución de los objetivos que la Sociedad determinará periódicamente.

La retribución variable únicamente será abonada si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Sociedad en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la misma y de la unidad de negocio y de la persona de que se trate, pudiendo la Sociedad, a estos efectos, retener la totalidad o parte de la misma. No obstante, en relación al personal que ejerza funciones de control, la remuneración de los mismos no estará sujetos a los resultados de las áreas de negocio que controlen.

3. Las remuneraciones totales establecerán un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, y tomarán en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que conlleva el papel que está llamado a desempeñar cada individuo, así como todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

El Procedimiento para el diseño del sistema retributivo sigue las siguientes pautas:

- Al final del ejercicio se procederá al cálculo de la remuneración variable, en función de diversos parámetros objetivos para cada empleado y dentro de la opinión del responsable del área sobre su actuación. La cantidad de referencia anual que servirá de base para calcular la cuantía final se comunica a cada empleado o directivo de manera individualizada.
- Para devengar cantidad alguna, será requisito indispensable la consecución de unos niveles mínimos de cumplimiento individual, así como la evolución y situación del negocio a nivel corporativo. Teniendo en cuenta esto último, se calculará el importe de la retribución variable individualizada. En ciertos casos en que el empleado tenga recogido en su contrato cualquier tipo de retribución variable, quedará sujeto a lo legalmente establecido, dentro de un marco de actuación según los principios anteriormente señalados (conflictos de interés, asunción elevada de riesgos para la IIC o sociedad gestora, objetivos a largo plazo, alineamiento de intereses con el resto de empleados y accionistas, etc.)
- Por último, para el cálculo de la remuneración variable, lógicamente se tendrá en cuenta las características específicas del puesto de trabajo, así como el nivel de responsabilidad de la persona evaluada.