



FIMARGE

your independent wealth managers



POLÍTICA RETRIBUTIVA

juny - 2019



ÍNDEX

1. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ	3
2. LEGISLACIÓ APLICABLE	3
3. PRINCIPIS GENERALS QUE REGEIXEN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	3
4. SISTEMA RETRIBUTIU GENERAL	4
4.1. Retribució Fixa	4
4.2. Retribució Variable	5
4.3. Beneficis Socials	5
5. CONTROL I SUPERVISIÓ DE LA POLÍTICA	6
6. APROVACIÓ I REVISIÓ DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONS	7



1. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Per les pròpies característiques del seu negoci, Fimarge Societat Financera d'Inversió, SA (en endavant, "FIMARGE" o l'"Entitat"), considera que els seus professionals són l'element essencial per a la consecució dels seus objectius, essent la política de retribucions un element significatiu en la motivació i retenció del talent.

També es una eina essencial de la direcció per alinear els objectius del membres de l'equip amb els de l'organització, i adequar dels riscos assumits amb dits objectius, l'estratègia empresarial, els objectius, valors ètics i interessos d'aquesta.

El Consell d'Administració reconeix la importància d'alinear la retribució dels seus consellers, directius i treballadors amb l'estratègia de negoci, la tolerància al risc i els interessos, tant de l'Entitat com de tots els seus clients, incentivant la gestió sana i prudent del risc, basada en la anàlisi fonamental de companyies sense recórrer al palanquejament o utilitzar instruments financers derivats que contenen l'assumpció de riscos elevats.

FIMARGE, està obligada a comptar amb una política de remuneració per a tot el personal que concordi amb una gestió sana i eficaç del risc, propícia a aquest tipus de gestió i no ofereixi incentius per assumir riscos incompatibles amb els perfils de risc. La present Política (la "Política Retributiva", la "Política de Retribucions" o la "Política") estableix les bases de la polítiques i pràctiques de remuneració de tots els professionals de l'Entitat, i en particular, les del col·lectiu amb incidència en el perfil de risc de FIMARGE ("Col·lectiu Identificat").

La Societat, després d'avaluar amb molt de detall les funcions i responsabilitats dels llocs de treball existents en la seva estructura, ha determinat que els subjectes afectats per la present Política (en endavant, el "Col·lectiu Identificat"), s'ha d'integrar per les següents categories professionals:

- Alts directius i membres del Consell d'Administració de la Societat.
- Treballadors encarregats i involucrats en la gestió d'inversions, l'administració, la comercialització i els RRHH.
- Treballadors que exerceixen funcions de control.

Els principis i objectius de la Política de Remuneració de FIMARGE són les següents:

- Reforçar els objectius estratègics del negoci i promoure una gestió eficaç del risc.
- Promoure la captació, retenció i el compromís dels treballadors.
- Promoure el desenvolupament professional de cada empleat.
- Promoure l'esperit d'equip.
- Tendir a portar el nivell general de remuneracions por sobre de l'entorn comparable
- Evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta per raons de sexe.
- Garantir que cada treballador/a és responsable dels resultats individuals obtinguts així com de la qualitat de les gestions realitzades i els riscos assumits, i recompensat segons la seva contribució de cara als objectius de l'empresa a curt, mitjà i llarg termini.

2. LEGISLACIÓ APLICABLE

La present Política està adaptada a la normativa, reglaments i directrius d'aplicació actualment en vigor i relatius a l'àmbit regulador de la retribució per a les entitats financeres.

3. PRINCIPIS GENERALS QUE REGEIXEN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La Política Retributiva per als professionals de FIMARGE, es regeix pels principis generals que es descriuen a continuació:



- Diversitat d'elements: la remuneració total estarà integrada per un conjunt d'instruments que tant pel seu contingut (dinerari i no dinerari), seguretat (fixe i variable) i horitzó temporal, com en el seu objecte, permetin ajustar la retribució a les necessitats de l'Entitat i dels seus professionals.
- Gestió prudent i eficaç dels riscos: la Política Retributiva anirà acord amb una gestió sana i eficaç del risc, propiciarà aquest tipus de gestió i no oferirà incentius per assumir riscos incompatibles amb els perfils de risc, les normes dels fons o els estatuts de les IIC que gestionin.
- Alineació amb els interessos a llarg termini: la Política de Retribucions serà compatible amb l'estratègia empresarial.
- Adequada proporció entre els components fixes i variables: el component fix constituirà una part suficientment elevada de la remuneració total, de tal manera, que la política d'elements variables de la remuneració pugui ésser plenament flexible, fins a tal punt de que el nivell de remuneració fixa sigui igual o superior al que l'empleat pot obtenir en un entorn comparable i que, per tant, sigui possible no abonar cap component variable.
- Flexibilitat i transparència: els principis i condicions de la Política Retributiva per a cada col·lectiu i categoria seran explícits i coneguts pels professionals de l'Entitat, predominant sempre la transparència en termes retributius.
- Supervisió i efectivitat: l'Òrgan d'Administració de l'Entitat, en funció de supervisió, adoptarà i revisarà periòdicament els principis generals de la Política i serà responsable de la supervisió, garantint la seva efectiva i correcta aplicació.
- Independència i elusió de conflictes d'interès: els professionals que participen en la gestió de riscos, o que exerceixen funcions de control, comptaran amb l'autoritat necessària i seran compensats en funció de la consecució dels objectius vinculats a les seves funcions, amb independència dels resultats que sorgeixin de les àrees de negoci controlades per aquests professionals.
- Equitat interna i externa: la Política de Retribucions recompensarà el nivell de responsabilitat i la trajectòria professional dels treballadors de l'Entitat, vetllar per l'equitat interna i la competitivitat externa. Així doncs, la remuneració estarà alineada amb les millors pràctiques de mercat, assegurant que la retribució global i l'estructura de la mateixa sigui competitiva per a facilitar l'atracció i retenció del talent.

4. SISTEMA RETRIBUTIU GENERAL

El sistema de compensació per al professionals de l'Entitat, es compon d'elements fixes i elements variables, en funció de la categoria professional, les funcions desenvolupades, la responsabilitat i l'exercici. Periòdicament l'Entitat procedeix a revisar el seu posicionament retributiu global davant de l'entorn comparable, tenint en compte les característiques concretes de la seva activitat, la seva dimensió i les condicions dels mercats en els que opera.

4.1. Retribució Fixa

La Retribució Fixa té per objectiu retribuir al personal en funció de les tasques desenvolupades, l'experiència professional, la responsabilitat assumida i el nivell de qualitat d'execució assolit. Constituirà una part suficientment elevada de la remuneració total, essent en tot cas suficient com per a que sigui possible procedir a la supressió de la retribució variable.

L'Entitat estableix la retribució fixa atenent a criteris d'equitat interna i de competitivitat externa en el mercat. L'Entitat assigna a cada professional un determinat nivell de retribució dins d'aquest posicionament en consonància amb el nivell de formació, el grau de responsabilitat, la situació de la companyia, els coneixements exigits, el nivell d'experiència, la categoria professional dins de FIMARGE. Els nivells de retribució fixa de cada lloc són objecte de revisió anual per part de l'Entitat. Els paràmetres per a la progressió de la retribució fixa, dins de la respectiva categoria i funció professional inclouen, entre altres, l'Avaluació de la tasca, la inflació, la productivitat, el potencial, el grau de responsabilitat, el nivell d'experiència, el nivell de formació, i les perspectives de l'Entitat.



4.2. Retribució Variable

S'entén per Retribució Variable aquells pagaments o beneficis addicionals en funció dels resultats o d'altres objectius establerts per l'Entitat. La retribució variable de l'Entitat comprèn tant la retribució variable anual com la retribució variable plurianual que en el seu cas, FIMARGE pugui concedir.

Mitjançant la retribució variable, l'Entitat estableix per als seus professionals la possibilitat de percebre, sota el compliment dels requisits previstos a tal efecte, un determinat import variable segons el grau de consecució dels objectius, d'acord als mecanismes de liquidació que corresponguin.

La retribució variable haurà de reflectir un rendiment sostenible i adaptat al risc, així com un rendiment superior al demanat per complir el convingut a la descripció de funcions com a part de les condicions de treball.

S'establirà una combinació adequada i proporcional entre la retribució fixa i la retribució variable.

Els objectius pels quals està lligada la retribució variable, les ponderacions i el nivell de compliment mínim seran comunicats anualment als treballadors i directius.

La retribució variable no tindrà en cap cas caràcter consolidable, per tant la seva percepció en un exercici determinat no suposarà l'adquisició de cap dret salarial addicional per part del treballador o directiu, no consolidant la quantia percebuda com a part del salari brut anual del treballador o directiu.

El pagament de la retribució variable s'abonarà únicament si resulta sostenible amb la situació financera de l'Entitat podent-se contreure si els resultats financers són mediocres o negatius.

La retribució variable de l'Entitat es compon de dos elements:

- Una retribució variable corporativa, de percepció individual, vinculada al benefici de l'Entitat ("Participació de Beneficis"/"Profit Sharing"). La percepció d'elements variables a la remuneració està condicionada, en tot cas, al compliment d'objectius prèviament establerts, sense caràcter garantit i sense naturalesa consolidable. Els objectius amb els quals es vincula la retribució variable poden ésser corporatius d'àrea i individuals. A la vegada, l'Entitat vela per a que s'estableixi un mix escaient d'objectius financers i no financers, quantitius i qualitius, i que poden ser revisats anualment i comunicats a principis d'any.
- Determinades àrees que l'Entitat consideri de vital importància per la seva naturalesa, podran disposar d'una retribució variable anual en funció dels objectius assignats de manera conjunta en la seva àrea o al professional en concret ("Retribució Variable Anual o RVA").

Sense perjudici a l'anterior, de conformitat a la present Política, l'Entitat podrà:

- Revisar anualment la naturalesa, característiques, composició i condicions dels elements variables de la retribució.
- Aplicar excepcionalment a treballadors de nova contractació, un "*signin bonus*", o prima d'incorporació, a abonar en un únic pagament en el termini de sis (6) mesos des de la data d'incorporació.
- Establir elements variables a mig o llarg termini vinculats sempre al compliment d'objectius i a l'estratègia i interessos de l'Entitat.
- Qualsevol altre element de retribució variable amb respecte als principis de la Política i els requisits de la normativa aplicable.

Amb caràcter general, per a poder percebre retribució variable el treballador haurà d'haver prestat un mínim de 6 mesos consecutius de treball en l'any natural i romandre a l'Entitat la setmana següent a 31 de desembre de l'exercici de guany.

4.3. Beneficis Socials

L'Entitat complementa el paquet de compensació dels seus professionals amb beneficis corporatius, que entre d'altres, inclouen:

- Assegurança mèdica de caràcter col·lectiu que té subscripta l'Entitat.
- Flexibilitat de l'horari laboral.



- Abonament del 50% de les quotes del gimnàs.
- Prima de transport
- L'Entitat posa a disposició dels treballadors un "Pla d'Estalvi". L'Entitat contribueix al "Pla d'Estalvi" amb la mateixa quantitat aportada pel treballador, amb un màxim del 5% del sou fix del treballador.
- Altres que estableixi l'Entitat a futur, ja sigui de forma complementària o bé en forma substitutiva a la retribució bruta (p. ex. sistemes de retribució flexible).

5. CONTROL I SUPERVISIÓ DE LA POLÍTICA

El Consell d'Administració de FIMARGE és responsable d'establir un sistema de control i supervisió dels requeriments específics de la Política Retributiva aplicable al Col·lectiu Identificat que garanteixi el compliment i l'aplicació efectiva dels preceptes establerts en aquesta Política. Un cop a l'any, es durà a terme una avaluació interna, central i independent de l'aplicació de la Política Retributiva del Col·lectiu Identificat.

El Consell d'Administració en funció supervisora de la Societat, fixa els principis generals de la Política de Remuneracions, les revisa com a mínim anualment i assegura la seva aplicació. En aquest sentit se li assignen les següents funcions:

- aprovar les propostes de remuneracions que es presentin d'acord amb la Política;
- determinar i identificar aquells treballadors que per les seves activitats s'han de considerar Subjectes Afectats;
- autoritzar aquells casos en els que la retribució variable quedi garantida;
- examinar anualment els informes interns d'avaluació de la Política; i
- qualsevol altra funció que derivi de les seves competències.

La present Política haurà de ser revisada periòdicament, estar actualitzada i estar d'acord amb la pràctica real. Un cop proposades les modificacions pertinents, serà el Consell d'Administració el responsable en darrer terme de la seva aprovació.

La Unitat de Compliment Normatiu ajudarà en la redacció de la Política de Remuneracions i serà qui verifiqui la seva existència i durà a terme més profundament les següents comprovacions:

- Que existeix dita Política i que està aprovada formalment pel Consell d'Administració de la Societat;
- Que la Política de Remuneracions té en compte els principis i compleix amb els objectius descrits en el present document i en particular que existeix:
 - Comunicació Interna i transparent: verificarà que es transmet a la plantilla el model retributiu de manera precisa i global i que es comunicarà la composició de cada paquet retributiu individualitzat i personalitzat al treballador a títol particular.
 - Equitat: verificarà que es tindrà en compte la funció professional (administratiu, tècnic, gestor, directiu, etc...) sense perjudici de l'avaluació de l'acompliment i el nivell de responsabilitat que pugui determinar diferències en llocs similars.
 - Competitivitat en el mercat: verificarà que per fixar la Política Retributiva es tindrà en compte el conveni col·lectiu que resulta d'aplicació i també el context social de cada un dels llocs de treball i la situació concreta del mercat.
 - Previsió de conflictes d'interès: verificarà que el paquet retributiu tant en els seus elements fixes com variables i en els seus components quantitius i qualitius alineïn els interessos del treballador amb els dels clients, de les Carteres Gestionades, i l'estratègia empresarial a mig i llarg termini.



- Que la Política fixa els conceptes retributius que s'han de tenir en compte per determinar el sou. La periodicitat per a la realització d'aquesta prova de Compliment Normatiu serà com a mínim anual.
- Addicionalment, la Unitat de Compliment Normatiu assessorarà a l'alta direcció en l'actualització de la present Política de Remuneracions.

6. APROVACIÓ I REVISIÓ DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONS

La Política ha estat provada pel Consell d'Administració de la Societat i qualsevol de les posteriors modificacions requeriran l'aprovació del Consell d'Administració.

La Política s'haurà de modificar, com a mínim, quan sobrevinguin canvis normatius que afectin els criteris establert a la Política i sempre que es consideri necessari després de les revisions dutes a terme tant pel Consell d'Administració com per la Unitat de Compliment Normatiu.