

POLÍTICA DE REMUNERACIONES E INCENTIVOS

QUADRIGA ASSET MANAGERS, SGIIC, S.A.

El objeto de la Política de Remuneraciones e Incentivos de Quadriga Asset Managers, SGIIC, S.A., (en adelante, la “Sociedad”) es establecer los criterios y principios a seguir por la Sociedad para la determinación de la remuneración y fijación de los incentivos, incluyendo a los consejeros ejecutivos donde corresponda (en adelante, “Colectivo”)

Con base en normativa europea y española en vigor, la Sociedad establece un sistema de remuneraciones, entre otras, capaz de mantener a los profesionales, prevenir posibles conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes atendiendo al perfil de riesgo de las Instituciones de Inversión Colectiva, Entidades de Capital Riesgos y/o carteras gestionadas/asesoradas, en adelante, se denominarán de forma indistinta («Cliente»).

La Sociedad tendrá en consideración todos los factores pertinentes, tales como la equidad interna y externa, el desempeño del personal, tipo de productos ofrecidos y los métodos de distribución, con el fin de evitar posibles riesgos en el ámbito de las normas de conducta y los conflictos de interés capaces de perjudicar los intereses de los clientes, y garantizar que la Sociedad gestiona adecuadamente cualquier riesgo asociado. La Política de Remuneración e Incentivos se diseña de modo que no genere incentivos capaces de incitar al colectivo a favorecer sus propios intereses o los de la Sociedad en detrimento de sus clientes.

De conformidad con el Art. 46 bis 2.d) Recursos Humanos llevará a cabo, anualmente, una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política de Remuneraciones e Incentivos al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración e incentivos adoptados por el Consejo de Administración en su función supervisora, quién se encargará de su aplicación y revisión de manera anual. Esta revisión incluirá un análisis sobre la evaluación y actividad de la persona que garantice que actúa siempre en el interés óptimo del cliente.

La remuneración del colectivo estará compuesta por:

- Remuneración fija: fundamentada en el ordenamiento jerárquico donde se refleje la responsabilidad y complejidad de cada puesto y el impacto de este para Quadriga. Cada miembro integrante de la Sociedad disfruta de una retribución fija acorde a su nivel de responsabilidad y conforme a los acuerdos formalizados contractualmente con la Sociedad, que estipula su importe anual, el número de pagas, vacaciones, etc. y los conceptos retributivos definidos anteriormente. Dicho contrato recoge las condiciones laborales generales y particulares, de acuerdo con la normativa vigente. La determinación de este componente es resultado de una evaluación personal en la que intervienen diferentes criterios.
- Remuneración variable: en principio, esta remuneración tiene frecuencia anual, pero pueden existir excepciones, y su base de medición y cálculo tiene en consideración el desempeño durante el ejercicio, así como la trayectoria del individuo en el transcurso de los últimos tres años o, en su defecto, desde el inicio de sus funciones.

En cualquier caso, la retribución variable guarda una relación de equilibrio y con criterios razonables de sostenibilidad en el tiempo, que evite una desproporción entre las percepciones fijas y variables que, en otro caso, pudieran facilitar situaciones de riesgo para la organización o para los clientes.

El Consejo de Administración aprueba la remuneración variable. En concreto, para que la retribución variable tenga lugar, se toma en consideración la evolución del negocio de la Sociedad y perspectivas, tal y como se ha mencionado anteriormente.

Este documento es un extracto de la Política de Remuneraciones e Incentivos de Quadriga Asset Managers, SGIIC, S.A. Si necesita la política de referencia completa, puede dirigirse a las oficinas de Quadriga o solícitela a través de la dirección info@aurigasv.es.