



POLÍTICA REMUNERATIVA



10 - 2015	Redacción inicial.
06 - 2017	Adaptación a las Directrices deESMA sobre políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la OICVM.
12 - 2020	Adaptación de la política a las modificaciones de la Ley de IIC y el reglamento de IIC en materia de política remunerativa. Modificación dela política para adaptarla a los nuevos requisitos establecidos por la normativa MiFID II.
06 - 2023	Adaptación nueva estructura organizativa.
12 - 2023	Integración de los riesgos de sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.
05 - 2025	Actualizaciones Normativas.

INDICE

1. OBJETO Y ALCANCE	5
2. PRINCIPIOS GENERALES.....	5
3. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN.....	5
4. INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD	6
5. PERSONAL IDENTIFICADO Y PROPORCIONALIDAD	6
6. GOBIERNO, CONTROL Y ACTUALIZACIÓN	6
7. CONTROL EX ANTE Y EX POST	7
8. DOCUMENTACIÓN Y DIFUSIÓN	7
9. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	7
10. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA	8
11. ACTUALIZACIÓN	9

1. OBJETO Y ALCANCE

Esta política establece los principios y directrices que rigen el sistema de remuneración de Metagestión, S.A., SGIIC, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 22/2014, el Reglamento Delegado (UE) 231/2013, el Reglamento SFDR (UE) 2019/2088 y considerando las actualizaciones normativas aplicables, incluyendo la Directiva (UE) 2022/2381 relativa a la igualdad retributiva.

Aplica a todos los empleados de la entidad, con especial énfasis en el "personal identificado" cuyas actividades profesionales inciden de forma significativa en el perfil de riesgo de la entidad o de los fondos gestionados.

2. PRINCIPIOS GENERALES

- Promoción de una gestión eficaz de los riesgos.
- No fomentación de asunción de riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, normativa interna o externa.
- Alineación con los intereses de los partícipes y accionistas de las IIC.
- Respeto a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Transparencia y trazabilidad del sistema retributivo.

3. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN

La Remuneración fija: Basada en funciones, responsabilidades y condiciones del mercado. Es independiente del desempeño.

Remuneración variable: Determinada por el rendimiento individual y colectivo, evaluado tanto con criterios financieros como no financieros (incluidos sostenibilidad y cumplimiento).

Elementos adicionales:

- Pueden existir beneficios sociales o complementos sin relación con el rendimiento.
- Bonus de permanencia es un modo de remuneración variable que solo puede permitirse en la medida en que se hayan aplicado correctamente las disposiciones de alineación del riesgo.
- Los dividendos o las distribuciones similares que los socios reciben como propietarios de la Entidad no entran dentro del ámbito de aplicación de la presente política, salvo si del pago de dichos dividendos se deriva una elusión de las correspondientes normas de remuneración, siendo, a estos efectos, irrelevante si existe o no intención de eludir dichas normas.

Se debe garantizar que la remuneración variable no se ha pagado mediante vehículos u otros medios que se utilizan con el objetivo de eludir de manera artificial las disposiciones de la Directiva UCITS, MiFID II y de las Directrices de ESMA.

4. INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD

De conformidad con el artículo 5 del Reglamento (UE) 2019/2088 sobre divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (SFDR), Metagestión, SGIIC informa que actualmente no integra los riesgos de sostenibilidad en su política de remuneración, en la medida en que dichos riesgos no se consideran relevantes o representativos en su modelo de gestión, ni en los procesos de evaluación del desempeño del personal.

No obstante, la entidad se compromete a revisar periódicamente esta situación en caso de evolución normativa, estratégica o organizativa que lo justifique.

5. PERSONAL IDENTIFICADO Y PROPORCIONALIDAD

La entidad mantiene un registro actualizado de las personas consideradas "personal identificado" conforme a criterios objetivos (impacto en el riesgo, nivel de responsabilidad, control de funciones clave).

Se aplicarán principios de proporcionalidad conforme al tamaño, estructura interna y naturaleza de los fondos gestionados.

6. GOBIERNO, CONTROL Y ACTUALIZACIÓN

El socio único de Metagestión aprobará anualmente la retribución de los miembros del Consejo de administración.

El **Consejo de administración** de Metagestión, S.G.I.I.C., S.A.U. es el encargado de fijar los principios generales de la política de retribución y de su aprobación. Asimismo, este consejo, deberá revisar periódicamente los principios establecidos y es responsable de vigilar la aplicación de los mismos.

También será responsable de garantizar que la política remunerativa es coherente con una gestión del riesgo efectiva y razonable y, en particular de:

- Establecer, mantener y supervisar las políticas y procedimientos de control interno, entre otros, la política y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos,
- Evaluar su eficacia y, en su caso, adoptar las medidas adecuadas para subsanar las posibles deficiencias.

No obstante, todas las funciones competentes en la empresa, es decir, dirección general, gestión del riesgo, cumplimiento normativo, recursos humanos, planificación estratégica, etc., deben tener una participación adecuada en el diseño, la supervisión continua y la revisión de la política remunerativa de la Entidad.

Este consejo fijará las cantidades agregadas de retribución, tanto fija como variable, a la vista de la evolución de las cuentas de resultados y cifras de negocio de la firma. Además, confirmará, en la aprobación anual de las cifras de evolución del negocio, las cantidades agregadas de la retribución mencionadas.

- La función de gestión del riesgo valora el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la Entidad. La función de la gestión del riesgo valida y evalúa los datos de ajuste por el riesgo.
- La función de cumplimiento normativo analiza el modo en que la estructura de remuneraciones afecta al cumplimiento de la legislación, reglamentos y políticas internas de la Entidad.
- La función de auditoría interna lleva a cabo periódicamente una auditoría independiente del diseño, la aplicación y los efectos de las políticas remunerativas de la Entidad.

Por otra parte, no se ha considerado necesaria la constitución de un comité de remuneraciones, de acuerdo con lo establecido en el art. 188 del TRLMV, el art. 46 bis.2. f) de la LIIC y las Directrices de ESMA (directrices 54 a 59). Es el Consejo de administración quien asume las funciones propias del comité de remuneraciones.

7. CONTROL EX ANTE Y EX POST

- Ex ante: Las evaluaciones anuales de rendimiento incorporan métricas cuantitativas y cualitativas, con umbrales mínimos de cumplimiento.
- Ex post: Se permite ajustar o cancelar la remuneración variable diferida en caso de:
 - o Incumplimiento de normativas.
 - o Resultados negativos.
 - o Conductas irregulares.

8. DOCUMENTACIÓN Y DIFUSIÓN

Esta política se conservará en soporte documental durante al menos cinco años. Se pone a disposición del personal de forma clara y accesible, así como de los supervisores.

Además, se publicará una versión resumida en la web corporativa, en cumplimiento con las obligaciones de transparencia previstas en el SFDR.

9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

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. El seguimiento y control se llevará a cabo por la unidad de cumplimiento normativo.

Dichas revisiones centrales e independientes deben valorar si el sistema general de remuneraciones funciona como está previsto, en particular, que todos los programas y planes acordados están cubiertos, que los pagos de remuneración son adecuados y que el perfil de riesgo, los objetivos a largo plazo y los objetivos de la Entidad están reflejados de forma adecuada y es conforme con los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

Cuando las revisiones periódicas revelen que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba previsto o establecido, el Consejo de administración de Metagestión debe garantizar que se aplica el oportuno plan para subsanarlo.

La revisión periódica de la aplicación de las políticas y prácticas remunerativas podrá encargarse, parcial o totalmente, a un servicio externo cuando sea apropiado, con arreglo al criterio de proporcionalidad. De acuerdo con la proporcionalidad, Metagestión podrá decidir externalizar toda la revisión. En cualquier caso, el Consejo de administración seguirá siendo responsable de revisar las políticas y prácticas remunerativas y de garantizar que se atiende a los resultados de la revisión.

Deberá darse cuenta al Consejo de Administración de los resultados de la evaluación anual realizada.

10. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA

Difusión interna de información

La política remunerativa de Metagestión debe ser accesible para todos los miembros del personal de la Entidad. El contenido que debe difundirse internamente será, como mínimo, el que se difunde de manera externa.

El personal ha de ser informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración. El proceso de evaluación debe estar oportunamente documentado y ser accesible para cada uno de los miembros del personal de los que se trate.

Difusión externa de información

Los folletos de las IIC gestionadas deberán contener información detallada y actualizada de la política remunerativa de Metagestión, que incluirá, al menos, una descripción de la forma en que se calculan la remuneración y los beneficios y la identidad de las personas responsables de hacerlo.

Esta información detallada podrá ser sustituida por un resumen de la política remunerativa en el que se indique la página web en el que se puede consultar dicha información y en el que se señale que se puede obtener gratuitamente un ejemplar en papel de dicha información previa solicitud.

Por otro lado, los informes anuales de las IIC gestionadas, concretamente los IPP correspondientes al segundo semestre, deberán contener:

1. Datos cuantitativos:

- Remuneración total abonada por Metagestión a su personal desglosada en fija y variable.
- Número de beneficiarios (se especificará el número total de empleados y, dentro de estos, el número de beneficiarios de remuneración variable).
- Remuneración ligada a la comisión de gestión variable de la IIC, indicando que no existe para aquellas IIC que no apliquen este tipo de remuneración.
- Remuneración desglosada en:
 - a) Altos cargos: indicando el número de personas incluidas en esta categoría y desglosando en remuneración fija y variable.
 - b) Empleados cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC (entendiendo que todas las SGIIC cuentan con empleados dentro de este grupo) indicando el número de personas incluidas en esta categoría y desglosando en remuneración fija y variable.

2. Datos cualitativos:

- Descripción de la política de remuneración de la Entidad, que deberá incluir el detalle del método de cálculo para los distintos grupos de empleados, y para los distintos tipos de remuneración, teniendo en cuenta tanto criterios financieros como no financieros.

Adicionalmente, para los fondos armonizados, se deberá incluir una descripción de las modificaciones que se hayan realizado en la política de remuneración, así como el resultado de las revisiones a dicha política que se realicen por la Entidad de forma periódica.

En el caso de fondos con alta vinculación a un gestor, toda la información anterior se debe dar a nivel desglosada a nivel individual de estos fondos.

11. ACTUALIZACIÓN

La actualización de esta política se llevará a cabo por el Consejo de administración, al menos una vez al año. Además, la unidad de gestión de riesgos y cumplimiento normativo hará seguimiento continuo de las novedades regulatorias y circunstancias que hagan necesaria una modificación o actualización.