

Política de remuneraciones

CYGNUS ASSET MANAGEMENT S.G.I.I.C., S.A.

I. Aspectos relevantes de las decisiones de remuneración.

Decisión sobre la cantidad de importe fijo suficiente a los efectos de mantener el equilibrio entre fijo y variable.

El Comité de Dirección de forma anual y sobre la base de los datos de mercado a su disposición determinará, por cada categoría de empleados sujeta a la política de remuneraciones que puedan poner en riesgo la actividad de la entidad, el rango de salario fijo que se considera adecuado en base a dicha política. Asimismo el Comité de Dirección podrá establecer un rango máximo sobre la proporción fijo-variable.

Los miembros que componen el Comité de Dirección actualmente son Isabel Serra Paiz, José Maria Amusatogui Amusatogui y Juan Cruz Alonso.

II. Principios de la política y prácticas de remuneración

Los principios fundamentales a tener en cuenta para establecer una adecuada política retributiva son la transparencia interna, y un diseño orientado a evitar conflictos de interés y a asegurar la independencia de los sujetos afectados.

Los principios en los que se basa la política y prácticas de remuneración quedan divididos en dos bloques: (i) principios de gobernanza y transparencia; y (ii) principios de adecuación al riesgo, los cuales a su vez se dividen en generales para todo el personal y específicos para el "personal identificado".

A. Principios de gobernanza y transparencia

La Sociedad deberá elaborar un informe anual sobre la política de remuneración, indicando la siguiente información:

- a) la cuantía total de la remuneración abonada por la Sociedad a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, y el número de beneficiarios, y, cuando proceda, las cantidades abonadas las cantidades abonadas como compensación por la gestión, excluidas las participaciones en beneficios obtenidas como consecuencia del capital invertido en los FI.

- b) el importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la Sociedad cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los fondos gestionados.

Dentro de los cuatro primeros meses de cada ejercicio, se deberá remitir a la CNMV el citado informe, junto con los documentos contables y el informe de auditoría.

B. Principios de ajuste al riesgo

❖ Principios de obligado cumplimiento con carácter general

- La política remunerativa será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad y de los inversores, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- 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.
- Los miembros del personal que participen en el control 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.
- Retribución del Consejo de Administración: se pretende establecer una remuneración del cargo de consejero de carácter fijo, que retribuya las funciones desempeñadas por el Consejo, diferenciando dicho importe de la remuneración pagada a aquellos consejeros que desempeñan funciones adicionales en el seno de la Sociedad.

❖ Principios aplicables a la remuneración del personal identificado

- 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 o las normas de los FI;
- 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;

- Los pagos por rescisión anticipada de contratos se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados;
- Estrategias personales de cobertura: los miembros del personal no harán uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros, que les compensen en caso de que se produzca un ajuste a la baja en su remuneración, puesto que ello iría en contra de los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración;
- La política de pensiones, si la hubiera, será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y de los FI. Si el empleado abandona la Sociedad antes de su jubilación, ésta tendrá en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un período de cinco años en forma de instrumentos. Si un empleado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos sujetos a un período de retención de cinco años.
- Alineación al riesgo de la remuneración variable:
 - ◆ *la remuneración variable se pagará si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Sociedad en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio del FIA y de la persona de que se trate.*
 - ◆ *La remuneración variable total se contraerá de forma considerable cuando la Sociedad o el FI 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;*
 - ◆ *cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados de la persona y los de la unidad de negocio o el FI afectado, y los resultados globales de la Sociedad;*

- ◆ *la evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida del FI, 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 del FI y sus riesgos de inversión;*
- ◆ *en la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se incluirá un mecanismo completo de ajuste, para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros;*

III. Elementos de la remuneración

Como principio general, la Sociedad ha estipulado el paquete de remuneración total del personal en base a los principios de remuneración que le son de aplicación según el principio de proporcionalidad anteriormente analizado, de tal modo que la remuneración fija sea suficientemente alta en comparación con la remuneración variable, manteniéndose en todo momento una separación absoluta entre los elementos fijos y variables.

El equilibrio adecuado entre los elementos de remuneración fija y variable puede variar en función de los miembros del personal, de acuerdo con las categorías profesionales y las funciones de cada uno de ellos. Los diversos elementos de la remuneración se combinan para garantizar un paquete remunerativo adecuado y equilibrado que refleje la unidad de negocio, el rango del empleado en la Sociedad y la actividad profesional, así como las prácticas del mercado.

Los elementos concretos de la remuneración del personal son los siguientes:

- *Remuneración fija:*

La remuneración fija se determina en base a la función del empleado particular, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes parámetros:

- La formación, experiencia y capacidad,
- Categoría profesional,

- El nivel de responsabilidad,
- El compromiso con la firma y grado de desempeño.

- *Remuneración variable:*

La remuneración en función del rendimiento recompensa a los empleados con mayor rendimiento que refuerzan las relaciones a largo plazo y generan ingresos y valor para la Sociedad. Dicha remuneración se paga a través de una bonificación.

La remuneración variable se concede de un modo que promueve una gestión eficaz del riesgo y no fomenta una asunción de riesgos excesiva. La Sociedad mantiene una política flexible en cuanto a la remuneración variable, lo que implica que ésta se reducirá en caso de rendimientos negativos por parte del empleado correspondiente, su unidad o la Sociedad en su conjunto, pudiendo incluso llegar a ser nula en el caso de que la Sociedad no pueda asumir su pago.

Así, la remuneración variable ha de ser coherente con los perfiles de riesgo de las IIC gestionadas y debe mantener un adecuado equilibrio con el componente fijo de la remuneración.

El pago en función del rendimiento no está garantizado y ningún empleado tendrá derecho a dicho pago por contrato, puesto que se trata de una remuneración cuyo importe se decide de manera discrecional por la Sociedad.

El rendimiento se determinará en función de unos objetivos predeterminados.

La remuneración variable se concede de modo que se eviten los conflictos de interés:

- La remuneración variable de los empleados dependerá del resultado financiero de la Sociedad (se tendrá en cuenta la evolución de la Sociedad y de las IICs gestionadas, la situación del mercado y comparativa con otras empresas del sector) y del rendimiento individual de cada empleado (entre los criterios específicos aplicables a cada uno de los empleados de la Sociedad cabe destacar la consecución de objetivos, grado de desempeño, aportación al negocio, compromiso, esfuerzo, etc.);

A la hora de determinar el rendimiento individual, se tendrán en cuenta tanto criterios financieros (cuantitativos) como no financieros (cualitativos), como el

cumplimiento de las normas y procedimientos internos. Asimismo, el rendimiento se determinará en función de unos objetivos predeterminados.

La evaluación de los elementos de la remuneración basados en el rendimiento estará fundamentada en el sostenimiento a largo plazo de la Sociedad y tendrá en cuenta el riesgo asociado con el rendimiento.

Uno de los elementos de la remuneración variable de la Sociedad se basa aquellos ingresos que percibe por las comisiones que se generan en función de la rentabilidad obtenida. La percepción de comisiones por parte de la Sociedad es completamente transparente a los inversores y se establecen mecanismos para evitar que la Sociedad reciba ingresos si los inversores no han generado una rentabilidad real en sus carteras. Debe evitarse que una política de retribución vinculada únicamente a la generación de ingresos que la Sociedad percibe por la gestión de IIC, especialmente los de carácter variable, pueda fomentar la toma de decisiones que puedan poner en riesgo la actividad de Sociedad.

- Los criterios usados para determinar el importe de la remuneración variable son comunes para todo el personal e incluyen criterios cualitativos; y
- La remuneración fija es suficientemente alta de tal forma que la Sociedad tendrá capacidad discrecional para modular el importe de la remuneración variable.

La determinación de la retribución en función del rendimiento será aprobada por el Comité de Dirección.

En relación con el personal que ejerce funciones de control, la Sociedad reconoce que son independientes de la unidad comercial que supervisan y son remunerados de acuerdo, no solo con los resultados de la Sociedad, sino con el logro de los objetivos vinculados a sus funciones. La remuneración variable pagadera a estas personas será determinada teniendo en cuenta su rendimiento en el cumplimiento de sus responsabilidades.