

POLÍTICA DE INCENTIVOS DE GESPROFIT SAU SGIIC

1. FIJACIÓN DE INCENTIVOS

La Circular 6/2009 de control interno de las SGIIC, establece que el sistema de incentivos que se fije, deberá prevenir los conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC gestionadas.

1.1.DEFINICIÓN

En general, se entenderá por “incentivo” los cobros recibidos por parte de los miembros del Consejo, Directivos o empleados de la Gestora, o la recepción de algún beneficio no monetario en relación con la realización de sus actividades.

1.2.OBJETIVO

El objetivo perseguido es que los “incentivos” entregados a las personas que integran el capital humano de la Gestora no generen conflictos de interés o deriven en la asunción de mayores riesgos que puedan afectar a las IIC gestionadas.

1.3.PRINCIPIOS GENERALES

Son principios generales para la fijación de incentivos, los siguientes:

- No se han establecido incentivos monetarios.
- Cuando las personas integrantes de la plantilla de la Gestora presten servicios, dentro de sus funciones, deberán actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, en interés de sus clientes/IIC gestionadas. Se entiende que no se actúa con honestidad, imparcialidad, etc, cuando la retribución del empleado no se supedita al beneficio de la IIC.
- Los obsequios menores a un importe de (400 euros), se consideran irrelevantes.
- La actuación de los empleados que únicamente beneficie a la sociedad y no a las IIC, no estarán permitidos.

“Catálogo de incentivos aceptados” (Detallar en cada caso)

Formación recibida de entidades de las que se está recibiendo un servicio.	Se mejora la calidad del servicio al cliente.
Seminarios con un componente docente organizados por intermediarios	Se mejora la calidad del servicio al cliente.
Planes de conciliación de la vida profesional y laboral	Se mejora la calidad del servicio al cliente.
Medidas de igualdad de oportunidades	Se mejora la calidad del servicio al cliente.

Versión	4.0
Aprob. C.Ad.	12/05/2017

Planes de carrera personalizados	Se mejora la calidad del servicio al cliente.
Oportunidades de promoción, ascenso y desarrollo profesional,	Se mejora la calidad del servicio al cliente.
Programas de formación técnica y de gestión	Se mejora la calidad del servicio al cliente.
Formación de idiomas	Se mejora la calidad del servicio al cliente.
Programas o medidas de apoyo a la maternidad	Se mejora la calidad del servicio al cliente.
Programas sociales, de voluntariado, solidarios, etc	Se mejora la calidad del servicio al cliente.
Manuales internos de buenas prácticas y códigos éticos	Se mejora la calidad del servicio al cliente.
Canal anónimo de denuncias de malas prácticas o irregularidades	Se mejora la calidad del servicio al cliente.
Tickets para transporte, para comidas, etc	Se mejora la calidad del servicio al cliente.
Medidas para mejorar el clima laboral	Se mejora la calidad del servicio al cliente.
Otros incentivos y medidas destinadas a mejorar la calidad de vida laboral y personal de los profesionales, siempre que sean acordes y en consonancia con sus demandas reales.	Se mejora la calidad del servicio al cliente.

En la Gestora no existen **comerciales**, por lo tanto tampoco remuneración variable por captación de clientes o patrimonio.

Tampoco existe remuneración variable para los **gestores** en función del resultado obtenido por las IIC o carteras gestionadas por ellos —ni en función de ningún otro parámetro—, lo cual evita que lleguen a adoptar unas políticas demasiado arriesgadas o no destinadas exclusivamente al beneficio de los clientes.

Los empleados encargados del **control de riesgos** son independientes de las unidades empresariales que controlan, cuentan con suficiente autoridad y perciben una remuneración fija, por tanto independiente del rendimiento de dichas unidades empresariales;

Versión	4.0
Aprob. C.Ad.	12/05/2017