

POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

De conformidad con lo dispuesto en la Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión, BrightGate debe contar con políticas y procedimientos para establecer el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del consejo de administración, empleados, representantes y apoderados, de forma que se prevengan los conflictos de interés y se evite la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC gestionadas.

Con esta finalidad, la presente política recoge la Política de Remuneraciones (en adelante, la “Política de Remuneraciones”) de BrightGate que tiene como objetivo promover y ser compatible, a medio y largo plazo, con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos asumidos por la Entidad y con la estrategia empresarial, los objetivos y valores éticos y los intereses de la Entidad, de las IIC que gestiona, y de su grupo.

Y para ello, esta Política de Remuneraciones se ha definido sobre la base de los principios establecidos en el artículo 46.bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de IIC; y teniendo en cuenta el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros en lo que respecta a la coherencia de la política de remuneraciones con la integración de riesgos extra financieros (ambientales, sociales y de gobernanza -ASG-).

1.1. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La presente Política, a la hora de fijar los criterios retributivos de la Entidad, tiene en cuenta, entre otros, los siguientes criterios y objetivos:

- Nivel funcional, esto es, la posición del empleado en la estructura de la Entidad y su experiencia en dicho puesto de trabajo.
- Experiencia profesional.
- Nivel de responsabilidad.
- Desempeño individual (logros en principio conseguidos por el esfuerzo personal, tanto cualitativos como cuantitativos).
- Resultados obtenidos a nivel de la Entidad o de la unidad correspondiente.
- Sencillez.
- Equidad.
- Competitividad de la retribución frente al mercado y la competencia.

Se adopta un modelo retributivo que está enfocado a la personalización de la retribución, pero también está afectado por la evolución de la unidad correspondiente, así como por la evolución de la Entidad en su conjunto.

1.2. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política retributiva de BrightGate está diseñada en línea con los criterios marcados por las normas éticas y las políticas de riesgos y cumplimiento normativo de la SGIIC. Los pilares fundamentales de esta política se basan en el principio de riesgo, tolerancia y prudencia, permitiendo la alineación de la remuneración del personal con el riesgo efectivo de gestión en el largo plazo, apoyando el crecimiento y la creación de valor en largos períodos, evitando conflictos de interés entre sociedades, empleados y clientes asegurando la solvencia de la SGIIC y la retención de los recursos humanos con talento.

- Adecuada prevención de conflictos de interés

En general, se considera que existe conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un empleado o directivo de la Entidad, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la Entidad o sus clientes, y el suyo propio, de forma que, si elige su propio interés, signifique la obtención de un provecho propio o de terceros en detrimento del interés de la Entidad o de sus clientes.

Para evitar las situaciones que pueden generar conflictos, la Entidad dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC) y de una Política de Conflictos de Interés.

Además, los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.

En este contexto, el diseño de la política retributiva de la Entidad se alineará con el deber de gestión efectiva de conflictos de interés, a fin de velar por que los intereses de los inversores de las IIC no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Entidad en el corto, medio y largo plazo.

- Control del riesgo

La Política de Remuneraciones de la Entidad será acorde con una gestión eficaz del riesgo, no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y normas de funcionamiento de las IIC gestionadas, con la estrategia empresarial y con sus intereses a corto, medio y largo plazo.

En este sentido, la Política de Remuneraciones fomentará la alineación de los riesgos asumidos por el personal con los de las IIC que gestiona la Entidad, los de los inversores de dichas IIC y los de la propia Entidad; en particular, considerará debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo.

- **Equilibrio**

En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, de forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total. De hecho, la retribución variable no podrá superar el 60% del total.

En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, o los lotes de componentes variables de remuneración, se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.

Si de manera excepcional la retribución variable superase los límites del 60%, se llevará a cabo una distribución diferida en el tiempo, que satisfaga la dedicación personal de cada profesional y garantice a la Entidad la permanencia y estabilidad de los empleados estratégicos en el tiempo, permitiendo el desarrollo y creación de valor para BrightGate.

Asimismo, se podrá conceder una retribución variable anual a los empleados de BrightGate. Y en el caso de que sea un empleado de especial relevancia, esto es, a los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestionen (en adelante, “el Colectivo Identificado”), la retribución variable estará condicionada a que no pueda comprometer la solvencia de la Entidad, y siempre justificada con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y de la persona de que se trate. En concreto, la remuneración variable tendrá carácter extraordinario y no recurrente en cada ejercicio.

- **Equidad y consonancia con el mercado**

Deberá tenerse en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada empleado de la Entidad, y con especial atención a los miembros del “Colectivo Identificado”, velando, en todo momento, por una adecuada equidad interna.

El nivel retributivo de todos los empleados de BrightGate estará en consonancia con el mercado, teniendo en cuenta el tamaño y características de las IIC que gestionen, de la Entidad y del grupo en su conjunto.

- **Transparencia**

Se dotará de la máxima transparencia a la información sobre las retribuciones del “Colectivo Identificado”.

Así, dicha información se hará pública, al menos, anualmente, en el informe anual que se entregará a todos los clientes de la Entidad, estando disponible tanto en la página web de la CNMV como en la propia página web de BrightGate; y en concreto se publicará:

- o La cuantía total de la remuneración abonada por BrightGate a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, el número de beneficiarios y, cuando proceda, las remuneraciones que se basen en una participación en los beneficios de la IIC obtenida por la SGIIC como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de la IIC obtenida como rendimiento del capital invertido por la SGIIC en la IIC.

- o El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la Sociedad gestora cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC, es decir, del Colectivo Identificado.

- **Supervisión**

El Consejo de Administración, como máximo responsable de la Entidad, en su función supervisora fija los principios generales de la política remunerativa, los revisa periódicamente, asumiendo directamente la responsabilidad de su aplicación.

Para ello, al menos una vez al año, la Unidad de Cumplimiento Normativo hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política remunerativa, al objeto de verificar si se están cumpliendo las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración y plasmados en la presente Política de Remuneraciones.

1.3. COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN

En línea con lo expuesto, la remuneración del “Colectivo Identificado” consiste normalmente en una remuneración fija, y un componente variable no garantizado.

1.3.1. REMUNERACIÓN FIJA

La retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida, incluyendo la antigüedad, el rendimiento y las condiciones del mercado. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de remuneración variable pueda ser plenamente flexible.

El nivel individual de retribución fija es resultado de las negociaciones entre el empleado y la Entidad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la compañía, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

En ningún caso las remuneraciones se fijarán en virtud de criterios cuantitativos consistentes en que, producto de las recomendaciones efectuadas, se adquiera un volumen determinado de venta o un cierto tipo de producto.

La retribución variable tiene una periodicidad anual. Y en el supuesto en el que se supere el límite del 60% sobre la remuneración fija, podrá diferirse en el tiempo.

Se trata de un complemento excepcional sobre la base de los resultados y desempeño del empleado (contribución a los resultados de la Entidad por parte del mismo o a los objetivos vinculados a sus funciones). De este modo, recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias de la Entidad y de su grupo, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente, el grado de cumplimiento de los procedimientos y normas que inciden en su actividad y la alineación con la filosofía empresarial de la Entidad y del grupo y los intereses de éstos a corto, medio y largo plazo.

En particular, por medio de la remuneración variable, la Entidad trata de recompensar a los empleados con mayor rendimiento que refuerzan las relaciones de negocio a largo plazo y generar ingresos y valor para la Entidad.

Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes criterios cuantitativos y cualitativos para la determinación de la cuantía:

- Criterios cuantitativos:
 - Consecución de los resultados totales fijados para la Entidad.
 - Consecución de los resultados fijados a nivel individual.
- Criterios cualitativos:
 - Cumplimiento de las políticas internas de cumplimiento de las normas de conducta.
 - Resultado de los informes de Cumplimiento Normativo.
 - Resultados de la satisfacción de los clientes, en su caso.
 - Otros criterios cualitativos que se estimen oportunos en función del cargo.

Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible y no garantizada, hasta el punto de que sea posible no pagar retribuciones variables. Así, en el caso de cambios significativos en el capital o la solvencia de la Entidad, podrá ser reducida, o incluso eliminada, sin existir un nivel máximo de ajuste en este sentido.

La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad, justificada en función de los resultados tanto de la Entidad como del empleado.

Dicha remuneración variable anual, vinculada a los resultados empresariales, es evaluada conjuntamente de forma subjetiva sobre el desempeño e implicación del empleado en los objetivos e intereses de la Entidad por el Consejo de Administración.

El rendimiento y la evaluación del desempeño se determinarán en función de los anteriores criterios que se definirán en objetivos predeterminados. Estos objetivos concretos se comunicarán debidamente a los empleados con carácter personal y previo a su aplicación. Asimismo, se les informará de los pasos y los plazos de la citada valoración.

1.4. GESTIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

En base al principio de proporcionalidad, dada la dimensión de BrightGate y su número reducido de empleados, no se ha considerado necesaria la creación de un Comité de Remuneraciones, siendo por tanto el Consejo de Administración el responsable de:

- Aprobar el esquema general de la compensación retributiva de la Entidad, tanto en lo que se refiere a sus conceptos como al sistema de percepción, con especial atención a los criterios cuantitativos y cualitativos de la remuneración variable.
- Aprobar la política retributiva de los miembros de la Alta Dirección.
- Establecer, en su caso, un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- Determinar los empleados cuyas actividades laborales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, y que quedarán por ello incluidos en el “Colectivo Identificado”.
- Supervisar la remuneración de aquel personal cuya actividad profesional incida de manera significativa en el perfil de riesgo de la SGIIC y las IIC gestionadas (funciones de control, responsables del área de comercialización y desarrollo de negocio), así como de la Alta Dirección, para garantizar que la misma no conlleva ningún tipo de conflicto de interés.
- Definir los criterios apropiados aplicables de evaluación del rendimiento de las personas competentes, teniendo en cuenta el cumplimiento de las normas de conducta, así como la obligación de velar por los intereses de sus clientes y/o partícipes.
- Autorizar, con carácter previo a su firma, las cláusulas contractuales que reconozcan a los empleados el derecho a una retribución variable mínima garantizada, el derecho a indemnización por rescisión anticipada del contrato o el derecho a beneficios discrecionales de pensión.

- Determinar el importe de los pagos que deberán realizarse, en concepto de indemnización por rescisión anticipada del contrato o de beneficio discrecional de pensión a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de esta política.
- Analizar y, en su caso, aprobar las propuestas de retribución variable y de incrementos salariales en función del cumplimiento de los objetivos de los distintos colectivos sujetos a la política retributiva de la SGIIC
- Someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la percepción de la retribución variable en caso de que ésta sea superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada empleado, no siendo superior en un 200% al componente fijo.
- Revisión de la política retributiva para evaluar y determinar el paquete de compensaciones de cada empleado.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida en la Entidad y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en el folleto informativo de las IIC, en la información pública periódica y en la página web de la Entidad.
- Analizar las deficiencias del sistema retributivo, detectadas por las funciones de control, para tomar las medidas correctoras que considere oportunas.

Las Unidades de Control (Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna) participarán activamente en la revisión del sistema de remuneraciones y de fijación de incentivos y serán las responsables de la supervisión de la correcta aplicación de la política retributiva, así como de valorar el sistema general de remuneraciones establecido en la Entidad, comprobando que éste funciona como está previsto y que se ha definido conforme a los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

1.5. POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN EN RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD.

La Política de Remuneración de Brightgate no promueve la inclusión de los factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG) dentro de la Organización. Sin embargo, dicha política de remuneraciones fomenta una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad por lo que la estructura de remuneraciones no alienta la asunción de riesgos excesivos con respecto a los riesgos de sostenibilidad, estando vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

1.6. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad. Las eventuales modificaciones de la presente Política requerirán de la aprobación del Consejo de Administración de la Entidad.

La Política será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la política establecida.
- A propuesta de los responsables de las funciones de control interno de la Entidad (Auditoría Interna - externalizado, Cumplimiento Normativo, Gestión de Riesgos), cuando se entienda que existen apartados susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a la situación y al negocio de BrightGate en cada momento.
- A propuesta de los órganos supervisores.