

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE PATRIVALOR SGIIC, S.A.

Patrivalor se ajusta al artículo 46 bis de la Ley 22/2014, de 12 de noviembre, que modifica a la Ley 35/2003 en relación a la política de remuneración, y que amplía determinados requerimientos exigidos a las Sociedades Gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva (SGIIC), cumpliendo los principios expresados en la misma, entre ellos, los relacionados con el cumplimiento de una política retributiva que evite la toma de riesgos excesivos.

El sistema de retribución de Patrivalor, con carácter general, se basa en la aportación personal que cada trabajador realiza a la Sociedad, siendo reflejo de la filosofía directiva y de la cultura de la organización.

Los miembros del Consejo de Administración sólo tendrán remuneración en los casos en que se les hayan encargado actividades concretas particulares, hasta tanto lo permitan los resultados de la empresa.

La remuneración de la Directora General la establece anualmente el Consejo de Administración, incluyendo todo tipo de beneficios sociales que puedan existir; dicha propuesta debe ser aprobada por el Consejo de Administración.

La Directora General propone anualmente la remuneración de los empleados al Consejo de Administración, incluyendo todo tipo de beneficios sociales que puedan existir; dicha propuesta debe ser aprobada por el Consejo de Administración.

El esquema retributivo del personal de Patrivalor se puede componer de una parte fija y una parte variable.

Remuneración fija

La remuneración fija se establece con carácter anual y puede ser modificada en cualquier momento, según criterio de la Directora General o Consejo de Administración.

Remuneración variable

La remuneración variable dependerá de los resultados de la Sociedad y en el departamento de Marketing y Comercial de los objetivos acordados.

Toda remuneración que tenga la condición de variable (bonus, premios, incentivos...) para el personal de Patrivalor deberá ser propuesto por el Consejo de Administración y ratificado por la Junta General de Accionistas.

Para que el Consejo de Administración pueda proponer dichas retribuciones variables, será requisito indispensable que la Sociedad al cierre del ejercicio haya obtenido beneficios, y que dichas retribuciones no superen el 50% de éstos.