



POLÍTICA DE REMUNERACIONES y CONFLICTO DE INTERÉS DE OMEGA GESTIÓN DE INVERSIONES, SGIIC, S.A.

1 Introducción

La política de remuneraciones de Omega Gestión de Inversiones, SGIIC, S.A. (“**Omega**”) debe alinearse con los principios rectores que, en materia retributiva, vienen recogidos por el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“**LIIC**”), de conformidad con las modificaciones introducidas por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre, de transposición al ordenamiento jurídico español de la directiva 2011/61/UE, de 8 de junio de 2011, de gestores de fondos de inversión alternativos (“**Directiva AIFMD**”).

El presente documento tiene por objeto establecer las bases sobre las que se sustenta dicha política de remuneraciones (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”), en consonancia con los principios rectores incluidos en la normativa legal y de la manera y en la medida acorde con la dimensión y plantilla de Omega, con su organización interna, el volumen de activos bajo gestión, así como en correlación con la concreta naturaleza, alcance y complejidad de las actividades por ella desarrolladas.

Para el establecimiento de la Política de Remuneraciones, Omega ha tenido en consideración el principio de proporcionalidad, tal y como el mismo se ha desarrollado en las Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (“**Directrices ESMA**”) de 3 de julio de 2013 sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva AIFMD (acogidas por la CNMV en fecha 31 de julio del mismo año).

2 Objetivo y Política de Conflictos de Interés

La Política de Remuneraciones de Omega pretende compensar de manera adecuada y competitiva al personal categorizado como “Colectivo Identificado” (tal y como éste se define en el siguiente apartado) si bien a través de una gestión sana y eficaz de los riesgos asumidos por este personal y de forma compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de Omega y de los fondos que gestiones y de sus inversores.

La Política de Remuneraciones pretende asimismo evitar que los empleados adscritos a dicha categoría incurran en potenciales conflictos de interés durante el desempeño de sus funciones. En este sentido, Omega dispone de políticas y procedimientos para gestionar adecuadamente los conflictos de interés que determinan la actuación de los empleados de Omega en esas situaciones, su monitorización y su reporte a la dirección, basados en los siguientes principios generales aplicables a Omega y a sus administradores y empleados:

- (i) Deberá darse prioridad a los legítimos intereses de los clientes, procurando evitar que entren en conflicto y cumpliendo con lo estipulado legalmente, desplegando la máxima diligencia, lealtad, neutralidad y discreción;
- (ii) No se multiplicarán las transacciones de forma innecesaria y sin que ello reporte beneficios para los clientes;
- (iii) No deberá darse privilegios a ningún cliente cuando exista conflicto de intereses entre varios. En particular, respetarán el sistema de ejecución y reparto de órdenes que, siendo compatible con la normativa vigente, Omega tenga establecido;



- (iv) No se atribuirán a sí mismos uno o varios valores cuando tengan clientes que los hayan solicitado en idénticas o mejores condiciones;
- (v) No antepondrán la venta de valores propios a los de sus clientes, cuando éstos hayan ordenado vender la misma clase de valor en idénticas o mejores condiciones; y
- (vi) Cumplirán y harán cumplir con todo rigor las demás reglas, derivadas de disposiciones legales o reglamentarias o adoptadas de modo complementario por Omega, que tengan por objeto prevenir o tratar adecuadamente conflictos de interés, en particular aquellos que guarden relación con la pertenencia de Omega al grupo Omega Capital.

3 Colectivo Identificado

La Política de Remuneraciones resulta aplicable a aquellas categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de forma significativa en el perfil de riesgo de Omega (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”), entendiéndose que deben ser considerados como tales los altos directivos, los responsables de asumir riesgos, los que ejercen funciones de control, y cualquier otro empleado cuya remuneración total lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos y cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la sociedad gestora.

De este modo, Omega, tras evaluar pormenorizadamente las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo existentes en su estructura, ha determinado que el Colectivo Identificado, debe integrarse por las siguientes categorías profesionales:

- (i) Altos directivos y miembros del Consejo de Administración involucrados en la gestión y responsables de asumir riesgos;
- (ii) Responsable de la Unidad de Control de Riesgos;
- (iii) Responsable del control de las funciones delegadas; y
- (iv) Responsables de asumir riesgos por tomar decisiones de inversión y/o ejecutarlas.

4 Estructura de la remuneración en el Colectivo Identificado

La remuneración a percibir por los empleados pertenecientes al Colectivo Identificado tendrá la siguiente estructura:

4.1 Retribución fija

Los empleados pertenecientes al Colectivo Identificado percibirán un salario fijo (el “**Salario Fijo**”) que será competitivo en relación con los estándares habituales del sector para puestos de un nivel de responsabilidad similar al que el empleado en cuestión ocupe, de tal modo que variará para cada categoría profesional, dentro de un importe mínimo y un máximo preestablecidos. Dicho salario se fijará de común acuerdo entre el empleado y Omega en el momento de su contratación y será revisable anualmente.

El Salario Fijo se percibirá en doce mensualidades y será abonado en los últimos cinco días de cada mes.

Dentro de una remuneración total, el Salario Fijo guardará una proporción equilibrada con respecto a la remuneración variable.



4.2 Retribución variable

Los empleados pertenecientes al Colectivo Identificado percibirán una retribución variable (la “**Retribución Variable**”) que estará compuesta por:

- (i) una partida abonable en metálico, de devengo anual, que se abonará durante el primer trimestre del ejercicio posterior a aquél en el que se hubiera devengado y que representará aproximadamente el 50% del total de la Retribución Variable y,
- (ii) una partida consistente en instrumentos vinculados a acciones, cuyo período de ejercicio estará diferido durante un período de entorno a tres años y que representará aproximadamente un 50% del total de la Retribución Variable.

La Retribución Variable tendrá un carácter excepcional, no consolidable y compensará adecuadamente la consecución de los objetivos vinculados a las funciones desarrolladas por los empleados adscritos al Colectivo Identificado.

De este modo, la Retribución Variable vendrá cuantificada a través de los resultados que se arrojen tras realizar al empleado una evaluación combinada de: (i) los resultados alcanzados por su unidad de negocio o por las inversiones afectadas, así como los resultados globales de Omega, y, (ii) los resultados individuales del empleado en cuestión, para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios financieros como no financieros, tendentes a valorar –con arreglo a criterios cuantitativos y cualitativos- el desempeño individual del empleado.

En función de los niveles de consecución de los objetivos fijados a cada empleado, se determinará para cada uno de ellos la cuantía a percibir como Retribución Variable. Ello no obstante, tal cuantía será previamente sometida a consideración por Omega, la cual podrá ajustar a la baja e incluso cancelar totalmente el pago de la Retribución Variable a la vista de:

- (i) los resultados globales de la sociedad gestora y de sus distintas unidades de negocio;
- (ii) el proceso llevado a cabo por el empleado en la gestión de todos los riesgos, corrientes y futuros;
- (iii) los niveles de solvencia y liquidez de la sociedad gestora;
- (iv) los hitos estratégicos alcanzados en el ejercicio; y
- (v) cualquier otra métrica que Omega pudiera considerar relevante.

En este sentido, si Omega estimara que el riesgo incurrido por el empleado en cuestión ha resultado excesivo, la cuantía correspondiente a la Retribución Variable podrá reducirse en proporción al ratio existente entre el exceso de riesgo tomado y el objetivo de riesgo predefinido o, incluso, de resultar muy alto, a juicio de Omega, el exceso de riesgo tomado por el empleado, quedar dicha cuantía absolutamente eliminada.

En cualquier caso, será condición esencial para que los empleados adscritos al Colectivo Identificado tengan derecho a percibir la Retribución Variable que Omega previamente determine, a través de los oportunos análisis, que el abono de la Retribución Variable resulta sostenible con arreglo a su situación financiera y que resulta justificado con arreglo a la evaluación realizada, en función de los resultados de la correspondiente unidad de negocio y de la persona de la que se trate.



Sólo en casos excepcionales Omega podrá pactar con un empleado dentro del Colectivo Identificado una remuneración variable garantizada, produciéndose tales casos excepcionales únicamente en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año. En el contrato de trabajo o en cualesquiera otros acuerdos novatorios al mismo, el personal adscrito al Colectivo Identificado deberá suscribir una cláusula por la que el empleado se compromete 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.