

INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

AVIOR CAPITAL, SGEIC, S.A.

Avior Capital, SGEIC, S.A. dispone de una Política de Remuneración y Determinación de Incentivos cuyo objetivo es establecer un sistema retributivo compatible con una gestión sólida y eficaz del riesgo, de conformidad con la normativa aplicable a las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado.

La política retributiva ha sido diseñada para promover una gestión prudente de los riesgos, incluyendo los riesgos de sostenibilidad cuando resulten aplicables, evitando incentivar la asunción de riesgos incompatibles con la estrategia, el perfil de riesgo o los intereses de los vehículos gestionados y de sus inversores. Asimismo, está alineada con los objetivos a largo plazo de la sociedad y con los principios de buena gobernanza.

La Política de Remuneración es aprobada por el Consejo de Administración de Avior Capital, a propuesta de la Unidad de Cumplimiento Normativo, siendo el propio Consejo responsable de su supervisión y de garantizar que su aplicación resulta compatible con una adecuada gestión de los riesgos.

La política es objeto de revisión, al menos, con carácter anual y siempre que se produzcan cambios normativos, organizativos o regulatorios que así lo aconsejen.

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

La remuneración fija remunera las funciones, responsabilidades, experiencia, cualificación y nivel de dedicación de cada empleado, constituyendo una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

La remuneración variable, cuando exista, está vinculada al desempeño individual, al de la unidad de negocio y a los resultados globales de la entidad, incorporando tanto criterios cuantitativos como cualitativos, así como el cumplimiento de las normas y procedimientos internos. En todo caso, su pago no puede incentivar una asunción excesiva de riesgos ni comprometer la situación financiera de la sociedad.

PRINCIPIOS APLICABLES

- Equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.
- Alineación de la remuneración con una gestión prudente y eficaz de los riesgos.
- Independencia de la remuneración del personal que desempeña funciones de control respecto de los resultados de las áreas supervisadas.
- Prevención de conflictos de interés.
- Aplicación del principio de proporcionalidad atendiendo al tamaño, organización y naturaleza de la actividad desarrollada por la sociedad.

COHERENCIA CON EL REGLAMENTO SFDR

En aplicación del artículo 5 del Reglamento (UE) 2019/2088 (SFDR), Avior Capital considera que su Política de Remuneración es coherente con la integración de los riesgos de sostenibilidad, al incorporar mecanismos que favorecen una gestión prudente del riesgo, evitan la adopción de incentivos que puedan promover una asunción excesiva de riesgos y alinean los intereses de la sociedad, de los vehículos gestionados y de sus inversores con una perspectiva de largo plazo.