

POLITICA DE REMUNERACIONES DE EVER CAPITAL INVESTMENTS SV, SAU

El sistema de retribución de EVER CAPITAL INVESTMENTS SV SA está basado en los siguientes principios, criterios y fundamentos:

Creación de valor a largo plazo

Atracción y retención de los mejores profesionales.

Recompensar de manera objetiva.

Transparencia en la política retributiva.

Mantener un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con la maximización de los resultados.

Consejo de Administración:

La política retributiva del Consejo de Administración de EVER CAPITAL INVESTMENTS toma como referencia el importe anual fijo estipulado por Consejero en función de su dedicación al proyecto.

Está previsto una remuneración variable para el Presidente del Consejo de Administración consistente en un porcentaje sobre los ingresos totales de la sociedad siempre y cuando dichos ingresos superen una cantidad preestablecida

No está prevista ninguna otra retribución variable para los Consejeros ni existen hasta la fecha fórmulas retributivas consistentes en la entrega de acciones u opciones sobre acciones de la Sociedad.

Traders:

La política retributiva de los traders se basa en una participación directa en los beneficios que generan.

Se pacta con cada uno de ellos una cantidad que supone un pago a cuenta de los futuros beneficios.

Únicamente cuando se “cubra” dicha cantidad empezará a percibir las comisiones en las que se basa su remuneración.

En caso de pérdida en alguna operación, dicha comisión pasa a ser negativa y se detrae de las comisiones generadas. De esta forma se asegura un efectivo control de riesgo.

Gestores:

Los gestores participan de los beneficios generados por la operativa en la que participan si bien se les asegura unos ingresos periódicos. Puede darse el caso de que un gestor comience con un sueldo fijo únicamente (sin variable) y éste se estipule una vez pasado un tiempo.

Resto de personal:

El resto de personal cuenta con un salario fijo. No está contemplada la retribución variable por objetivos dada la juventud de la sociedad de valores y la incertidumbre en cuanto al resultado económico de la misma. En cualquier caso, en función del resultado obtenido por la sociedad a final de año, el Consejo se reserva el derecho a conceder un premio o variable en función de los méritos de cada empleado que valore su contribución al éxito económico de la sociedad.

Una vez asentado el funcionamiento de la sociedad se establecerán de antemano objetivos cuantitativos entre el resto de personal que objetiven su retribución variable en la medida de las posibilidades.