



**INFORME SOBRE SOLVENCIA
EJERCICIO 2017**

Madrid, 31 de Marzo de 2018

Contenido

<u>1.Requerimientos Generales de Información.....</u>	<u>3</u>
<u>1.1.....</u>	<u>Introducción</u>
<u>1.2. Información General sobre la Sociedad.....</u>	<u>3</u>
<u>2.Estructura de la Propiedad.....</u>	<u>4</u>
<u>2.1 Junta General de Accionistas</u>	<u>4</u>
<u>2.2. Órgano de Administración</u>	<u>4</u>
<u>3.Política de selección, nombramiento y cese de los consejeros.</u>	<u>6</u>
<u>4.Política en materia de diversidad en la selección de los miembros del Órgano de Administración. 9</u>	
<u>5.Política de Gestión de Riesgos</u>	<u>9</u>
<u>5.1. Cultura corporativa de riesgos: principios generales de gestión de los riesgos.....</u>	<u>9</u>
<u>5.2. Aspectos específicos de cada riesgo, políticas de cobertura y atenuación.....</u>	<u>10</u>
<u>6.Información sobre Recursos Propios Computables</u>	<u>12</u>
<u>6.1. RECURSOS PROPIOS.....</u>	<u>12</u>
<u>6.2. RECURSOS PROPIOS EXIGIBLES.....</u>	<u>13</u>
<u>6.3. RECURSOS PROPIOS EXIGIBLES POR RIESGO DE MERCADO.....</u>	<u>13</u>
<u>6.4. RECURSOS PROPIOS EXIGIBLES POR RIESGO OPERACIONAL</u>	<u>14</u>
<u>6.5. RECURSOS PROPIOS EXIGIBLES POR RIESGO DE CRÉDITO, CONTRAPARTE Y ENTREGA</u>	<u>14</u>
<u>7.Política de Remuneraciones del Grupo Fidentiis.....</u>	<u>16</u>
<u>7.1. Introducción, ámbito de aplicación y aplicación del principio de proporcionalidad.....</u>	<u>16</u>
<u>7.2. Variables Críticas para Determinar la Retribución Global.....</u>	<u>18</u>
<u>7.3. Componentes de la Retribución Global</u>	<u>18</u>
<u>7.4. Información cuantitativa sobre las remuneraciones del Grupo Fidentiis.</u>	<u>25</u>
<u>7.5. Información sobre Grupo Fidentiis Equities según artículo 190 TRLMV</u>	<u>26</u>

1. Requerimientos Generales de Información

1.1. Introducción

El presente Informe de Solvencia, se ha preparado en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Circular 2/2014 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, y conforme al Reglamento Europeo 575/2013, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión. El presente informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad cabecera del Grupo: Grupo Fidentiis Equities S.L.

Una vez aprobadas las cuentas anuales del ejercicio cerrado al 31 de Diciembre de 2017, este informe será publicado en la página web de la sociedad del Grupo, Fidentiis Equities S.V., S.A.

El Grupo Consolidable Fidentiis Equities, está compuesto por las siguientes sociedades:

- Grupo Fidentiis Equities, SL (Sociedad Holding sin otra actividad)
- Fidentiis Equities, Sociedad de Valores, S.A.
- Fidentiis Gestión, S.G.I.I.C., SA.
- Fidentiis Capital, S.A.

1.2. Información General sobre la Sociedad

La Sociedad dominante del GRUPO FIDENTIIS EQUITIES, sujeto de aplicación del presente informe, es GRUPO FIDENTIIS EQUITIES, S.L.

Su objeto social, que coincide con su actividad principal es, entre otros:

- La adquisición, tenencia, administración y gestión de títulos, acciones, participaciones sociales, participaciones en IIC o cualquier forma de representación de participaciones en el capital de entidades mercantiles y sus derechos de suscripción, de sociedades españolas o extranjeras.

La relación de sociedades dependientes de la Sociedad dominante al 31 de diciembre de 2017, todas ellas integradas mediante el método de integración global, es la siguiente:

Denominación social	Domicilio social	% Participación Directa	Supuesto que determina su configuración
Fidentiis Equities S.V.,S.A.	Velázquez, 140	84,33%	Mayoría de derechos de voto
Fidentiis Gestión, S.G.I.I.C.,S.A.	Velázquez, 138	65%	Mayoría de derechos de voto
Fidentiis Capital, S.A.	Velázquez, 140	69,26%	Mayoría de derechos de voto

Fidentiis Equities, S.V., S.A. se constituyó por un periodo de tiempo indefinido el 17 de febrero de 2003 bajo la denominación de Fidentiis Equities, S.A., transformándose en Sociedad de Valores el 14 de octubre de 2003. Constituye su objeto social la recepción y transmisión de órdenes por cuenta de terceros, la negociación por cuenta propia y el aseguramiento de la suscripción de emisiones y ofertas públicas de venta. Adicionalmente presta servicios complementarios de asesoramiento sobre inversión en valores negociables de renta variable, nacionales y extranjeros, así como la elaboración de informes de inversiones y análisis financieros u otras formas de recomendación general relativa a las operaciones sobre instrumentos financieros. Todos los servicios se prestan únicamente a clientes profesionales y contrapartes elegibles. Esta Sociedad, en el ejercicio 2009, inició el proceso de constitución de una sucursal en Milán (Italia) que comenzó su actividad en marzo del año 2010.

Fidentiis Gestión S.G.I.I.C., S.A. se constituyó el 29 de diciembre de 2006, como Siitnedif S.G.I.I.C., S.A., adquiriendo efectividad jurídica el 12 de enero de 2007, fecha de su inscripción en el Registro Mercantil. Con fecha 24/2/2015 se procedió al cambio de su denominación social, Fidentiis Gestión, S.G.I.I.C.,S.A. Constituye su objeto social la administración, representación, gestión de inversiones y gestión de las suscripciones y reembolsos de fondos y sociedades de inversión. En el ejercicio 2017, la

actividad principal de la Sociedad ha consistido en la gestión de instituciones de inversión colectiva, así como en la prestación del servicio de investment manager a la S.I.C.A.V., Siitnedif Tordesillas S.I.C.A.V.

Fidentiis Capital, S.A. se constituyó el 19 de julio de 2013. El objeto social de la Sociedad que coincide con su actividad principal, consiste en la prestación de servicios de asesoría financiera y de mediación relativa a finanzas o/y operaciones corporativas y de manera secundaria la posible inversión en el capital de sociedades.

No existen filiales no incluidas en el grupo consolidable.

2. Estructura de la Propiedad

2.1 Junta General de Accionistas

Es el órgano de mayor nivel de la Sociedad. A efectos de este documento, únicamente se hará mención de su facultad para nombrar a los administradores de la Sociedad.

Fidentiis Equities S.V. cuenta con dos administradores, los cuales ejercen funciones ejecutivas en la figura de Consejero Delegado.

La estructura de capital de Grupo Fidentiis Equities a la fecha de cierre del ejercicio 2017 se detalla como sigue:

<u>PARTÍCIPE</u>	<u>Nº Títulos</u>	<u>% total</u>
Enrique Pérez-Plá	155.707	37,3834%
Mark Giacopazzi	155.707	37,3834%
Francisco Casal Ribeiro	35.033	8,4110%
Pablo Martínez Muñoz	35.033	8,4110%
John David Wilcox	35.033	8,4112%
Total participaciones sociales	416.514	100,000%

2.2. Órgano de Administración

El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la Sociedad, compuesto por miembros altamente cualificados y en su mayoría con amplia experiencia en los mercados financieros.

El Consejo se reunirá siempre que lo solicite un Consejero o lo acuerde el Presidente. En el caso de que lo solicitara un Consejero, el Presidente no podrá demorar la convocatoria por un plazo superior a tres días contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud.

Dicho Órgano quedará válidamente constituido cuando concurren a la reunión, presentes o representados, la mitad más uno de sus miembros, y se reunirá con una periodicidad mínima trimestral, convocando reuniones extraordinarias cuando se considere oportuno.

Los cargos que ocupan los miembros del Consejo de Administración de Fidentiis Equities, S.V. y Fidentiis Gestión S.G.I.I.C. Se detalla como sigue:

FIDENTIIS EQUITIES S.V. S.A.			
Nombre o Denominación social del Consejero	Cargo en el Consejo	Fecha del Nombramiento	Procedimiento de Elección
Enrique Pérez-Plá de Viu	Presidente	17-02--2003	Nombrado en constitución compañía
Mark Emilio Giacopazzi	Vicepresidente	17-02-2003	Nombrado en constitución compañía
Pablo Martínez Muñoz	Consejero	05-04-2013	Nombrado en Junta Ordinaria
Francisco Do Amaral Do Casal Ribeiro de Carvalho.	Consejero	27-04-2004	Nombrado en Junta General
John David Wilcox	Consejero	05-04-2013	Nombrado en Junta Ordinaria
Alejandro Arráez García	Consejero	17-02-2003	Nombrado en constitución compañía

FIDENTIIS GESTIÓN, S.G.I.I.C., S.A.			
Nombre o Denominación social del Consejero	Cargo en el Consejo	Fecha del Nombramiento	Procedimiento de Elección
Mark Emilio Giacopazzi	Presidente	29-12-2006	Nombrado en constitución compañía
Ricardo Seixas	Vicepresidente	29-12-2006	Nombrado en constitución compañía
Enrique Pérez-Plá de Viu	Vocal	11-11-2013	Nombrado en Junta General
Concepción del Solar Bertolín	Secretaria Consejera	06-11-2007	Nombrada en Junta General

Todos los Consejeros de Grupo Fidentiis Equities, excepto dos, ejercen funciones ejecutivas dentro de la Sociedad.

A continuación se exponen los cargos que ostentan dentro del organigrama:

FIDENTIIS EQUITIES S.V. S.A.	
Nombre o Denominación social del Consejero	Cargo en el organigrama de la Sociedad
Enrique Pérez-Plá de Viu	Presidente
Mark Giacopazzi	Vicepresidente
Pablo Martínez Muñoz	Director de Ventas
Francisco Do Amaral Do Casal Ribeiro de Carvalho.	Director de Sales/Trading
John David Wilcox	Director de Sales/Trading
Alejandro Arráez García	Consejero Independiente

Número total de consejeros ejecutivos	6
% sobre el total del consejo	100%

FIDENTIIS GESTIÓN, S.G.I.I.C.	
Nombre o Denominación social del Consejero	Cargo en el organigrama de la Sociedad
Mark Emilio Giacopazzi	Presidente
Ricardo Seixas	Vicepresidente
Enrique Pérez-Plá de Viu	Vocal
Concepción del Solar Bertolín	Secretaria Consejera

3. Política de selección, nombramiento y cese de los consejeros.

El Grupo Fidentiis Equities, S.L., en su condición de sujeto obligado del REGLAMENTO (UE) No 575/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, dispone de una Política de Selección de los miembros del Consejo de Administración que detalla las pautas y procedimientos admitidos en relación con el proceso de selección, nombramiento, ratificación y cese de los miembros que forman el Órgano de Administración.

La adhesión a esta política, por parte de los miembros del Consejo, es fundamental para garantizar que los órganos de administración de todas las entidades que forman el Grupo Fidentiis Equities cumplen plenamente con las normas establecidas en relación con las prácticas de buen gobierno corporativo, por lo que deben implicarse activamente en la puesta en práctica y desarrollo de la misma.

Corresponde a la Junta General la facultad de nombrar a los miembros del Consejo, así como ratificar o revocar el nombramiento provisional de alguno de ellos.

A su vez, el Consejo elegirá de su seno a un Presidente y al Secretario, y en su caso, a uno o varios Vicepresidentes y a un Vicesecretario, siempre que estos nombramientos no hubiesen sido hechos por la Junta al tiempo de la elección de los Consejeros u ocuparen tales cargos al tiempo de la reelección (artículo 27 de los Estatutos Sociales y 5 del Reglamento del Consejo).

Las propuestas de nombramiento, ratificación o reelección de Consejeros que someta el Consejo a la Junta General y las decisiones de nombramiento que adopte dicho órgano, habrán de recaer sobre personas de reconocida honorabilidad, solvencia, competencia técnica y experiencia.

En el caso de Consejero persona jurídica, será necesario que éste designe a una sola persona física para el ejercicio permanente de las funciones propias del cargo, que estará sujeta a los requisitos señalados y le serán exigibles a título personal los deberes del Consejero establecidos en el Reglamento del Consejo.

Los Consejeros ejercerán su cargo durante el período de cinco años, mientras la Junta General no acuerde su separación ni renuncien al cargo, pudiendo ser indefinidamente reelegidos por períodos de igual duración (artículo 26 de los Estatutos Sociales y artículo 16 del Reglamento).

Los Consejeros cesarán en el cargo cuando haya transcurrido el período para el que fueron nombrados o cuando lo decida la Junta General, en uso de las atribuciones que tiene conferidas legal y estatutariamente (artículo 17 del Reglamento del Consejo).

Conforme al artículo 15 del Reglamento del Consejo, los Consejeros deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y formalizar, si éste lo considera conveniente, la correspondiente dimisión en los siguientes supuestos:

- Cuando cese en los puestos, cargos o funciones a los que estuviere asociado su nombramiento como consejero ejecutivo.

Los miembros del Consejo de Administración de Fidentiis Equities, S.V. y Fidentiis Gestión, S.G.I.I.C cuentan con la formación de nivel y perfil adecuado en las áreas de valores y servicios financieros y experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones durante un tiempo suficiente.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE FIDENTIIS EQUITIES, S.V. S.A.

DON ENRIQUE PÉREZ-PLA VIU

Perfil:

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid. Socio fundador y Presidente del consejo de Administración de Fidentiis desde 2003, Director General de Citigroup responsable de Bolsa Española y Portuguesa (2000-2003), Consejero Director General responsable de Bolsa Española, Portuguesa y Latinoamericana en J. Henry Schroder SV SA (1996-2000), Socio fundador y Consejero Delegado de Carnegie España SV SA (1989-1996)

DON MARK EMILIO GIACOPAZZI

Perfil:

Licenciado en Literatura y Filología Francesa y Española por la Universidad de Exeter (Gran Bretaña).

Socio fundador y Consejero Delegado de Fidentiis desde 2003. Director General, responsable del Departamento de Análisis para España y Portugal en Citigroup (2000-2003). Director General, responsable del Departamento de Análisis para España, Portugal y Latinoamérica en J Henry Schroder SV SA (1996-2000). Socio fundador de la compañía, Consejero Delegado responsable del equipo de análisis (1990-1996) en Carnegie España SV SA. Responsable del equipo de acciones españolas en Carnegie International Limited (1988-1989). Analista de Bolsa Española e Italiana en Kitkat and Aitken (1986-1987).

DON PABLO MARTÍNEZ MUÑOZ

Perfil:

Licenciado en Administración y Dirección de Empresas.

Consejero y Director de Ventas en Fidentiis desde 2003 hasta la actualidad. Director de ventas en Dredner Kleinwort (1999-2002). VicePresident en Merrill Lynch Capital Markets (1993-1999).

DON FRANCISCO DO AMARAL DO CASAL RIBEIRO DE CARVALHO

Perfil:

Licenciado en Administración y Dirección de Empresas.

Consejero y Director General de Sales Trading en Fidentiis desde 2003 hasta la actualidad. Director de Trading en Schroder Salomon Smith Barney (2000-2003). Director de Sales Trading en Espirito Santo Dealer (1998-2000). Trader, Responsable de Mercados de España y Portugal (1995-1997).

DON JOHN DAVID WILCOX

Perfil:

Licenciado en Química por la Universidad de Durham (Gran Bretaña).

Consejero y Director de Trading en Fidentiis desde 2003 hasta la actualidad. Sales Trader Director en Schroder Salomon Smith Barney(2000-2003). Sales Trader en J.Henry Schroder (1996-2000). Sales Trader en Carnegie International Limited (1995-1996). Trader en Capital International Limited (1991-1995).

DON ALEJANDRO ARRÁEZ GARCÍA

Perfil:

Abogado, Economista, Profesor e Intendente Mercantil

Socio Fundador de A. Arráez y Asociados (1991-2005). Socio Fundador del Departamento de Impuestos de Coopers&Lybrand en España (1974 – 1991). Socio Fundador de A.Arráez y Asociados (1991-2005). Consejero de la Sociedad Gestora de IIC, “Iberagentes Gestión Colectiva”, hasta su integración en Banco Popular. Presidente de Asociación Española de Ejecutivos de Finanzas.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE FIDENTIIS GESTIÓN, S.G.I.I.C.

DON MARK EMILIO GIACOPAZZI

Perfil:

Licenciado en Literatura y Filología Francesa y Española por la Universidad de Exeter (Gran Bretaña).

Socio fundador y Consejero Delegado de Fidentiis desde 2003. Director General, responsable del Departamento de Análisis para España y Portugal en Citigroup (2000-2003). Director General, responsable del Departamento de Análisis para España, Portugal y Latinoamérica en J Henry Schroder SV SA (1996-2000). Socio fundador de la compañía, Consejero Delegado responsable del equipo de análisis (1990-1996) en Carnegie España SV SA. Responsable del equipo de acciones españolas en Carnegie International Limited (1988-1989). Analista de Bolsa Española e Italiana en Kitkat and Aitken (1986-1987).

DON ENRIQUE PÉREZ-PLA VIU

Perfil:

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid. Socio fundador y Presidente del consejo de Administración de Fidentiis desde 2003, Director General de Citigroup responsable de Bolsa Española y Portuguesa (2000-2003), Consejero Director General responsable de Bolsa Española, Portuguesa y Latinoamericana en J. Henry Schroder SV SA (1996-2000), Socio fundador y Consejero Delegado de Carnegie España SV SA (1989-1996)

DON RICARDO SEIXAS

Perfil:

Licenciado en Ingeniería de Sistemas. MBA por INDEG/ISCTE.

Socio fundador y Consejero Delegado de Fidentiis Gestión desde 2006. Anteriormente, trabajó en Banco Privado Portugués durante 11 años, como Director de Inversiones. Desde 1989 a 1994, trabajó como analista financiero en servicios de brokerage y gestión de carteras en diferentes entidades.

DOÑA CONCEPCIÓN DEL SOLAR BERTOLÍN

Perfil:

Licenciada en Derecho, Colegiada en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Secretaria del Consejo de Administración de Fidentiis desde 2003, Consejera y Secretaria de Fidentiis Gestión. Socia Fundadora de la firma Alejandro Arráz y Asociados, S.A., especializada en asesoramiento fiscal y jurídico (1992-2002). Desde 1988 a 1991, desarrolla su actividad en el Departamento Fiscal y Legal de Coopers & Lybrand, de 1985 a 1987, en el Departamento Jurídico de SAFEI-SAMEDI, Sociedad Gestora de Patrimonios y Mediadora en el Mercado Monetario.

4. Política en materia de diversidad en la selección de los miembros del Órgano de Administración.

El Consejo de Administración velará para que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar nuevos Consejeros, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación de ningún tipo, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración y la Política de Selección de los miembros del Consejo desarrollada a nivel de Grupo Fidentiis Equities.

De conformidad con los artículos 6, 15 y 18 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo de Administración tiene encomendado desarrollar las siguientes actuaciones para que los procesos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeros:

- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definiendo las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluando el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido.
- Velar para que los procedimientos de selección de consejeros no discriminen por razón de la diversidad de género.

En atención a lo recogido en los artículos 6 y 15 del Reglamento del Consejo de Administración de Fidentiis Equities S.V., S.A., el candidato propuesto a Consejero tiene que reunir los requisitos de experiencia, competencia técnica y conocimientos necesarios.

5. Política de Gestión de Riesgos

El Grupo Fidentiis Equities, S.L. no cuenta con un Comité de Riesgos como tal. Las funciones atribuidas a este órgano son desempeñadas por la Función de Gestión de Riesgos correspondiente a cada entidad. La estructura operativa de esta Función, tanto en Fidentiis Equities S.V como en Fidentiis Gestión, S.G.I.I.C, está compuesta por un miembro.

La Función de Gestión de Riesgos ha sido creada en el seno de las organizaciones, con suficiente autoridad e independencia, y depende jerárquica y funcionalmente del Consejo de Administración, al que reporta los aspectos relativos a la gestión de riesgos, con una periodicidad mínima trimestral.

5.1. Cultura corporativa de riesgos: principios generales de gestión de los riesgos.

El Grupo se organizará de la forma más efectiva para el control de riesgos, considerando las características propias del mismo, en particular, en cuanto a su estructura y tamaño e intentará su cumplimiento actualizando los procedimientos de control y evaluación de forma regular y siempre que se detecten incidencias.

El responsable de la definición de los objetivos y de la gestión de riesgos y del seguimiento de su cumplimiento será el Consejo de Administración.

El responsable informa al Consejo de Administración. En la definición de dicha estructura se trata de respetar una adecuada segregación de funciones de forma que el personal encargado de supervisar no sea el mismo que realiza las actividades, siempre con el límite que supone el tamaño del Grupo.

Sus principales funciones relacionadas con el control y la gestión de riesgos son:

- Evaluación y seguimiento de la gestión de riesgos
- Evaluación del cumplimiento de las medidas y límites establecidos
- Verificación de la validez y eficacia de los límites establecidos

La política de riesgos, la estructura organizativa, la política de salvaguarda de activos, la política de mejor ejecución, la política de conflicto de interés, y la política de formación al personal son las herramientas del Consejo de Administración para evitar y/o mitigar la exposición del Grupo al riesgo.

5.2. Aspectos específicos de cada riesgo, políticas de cobertura y atenuación.

– Riesgo de mercado

El principal riesgo en este apartado es el riesgo de precio, esto es, las pérdidas en renta variable ante movimientos adversos del precio de las acciones.

El Grupo ha fijado límites de exposición de sus recursos en su cartera de negociación de renta variable estableciéndose importes máximos de inversión, definidos por producto, valor y grupo de valores. Asimismo, el Grupo trata de diversificar su cartera.

Los límites de la posición total sólo pueden ser excedidos con autorización provisional de los Consejeros Delegados, que es ratificada con posterioridad en el Consejo de Administración. Dichos límites son:

- Límite máximo de inversión en cartera de negociación: 50% de los Recursos Propios
- Límite máximo de concentración por posición: 25% de los Recursos Propios Computables.

– Riesgo de crédito por liquidación y contrapartida

Se refiere a la pérdida que se puede producir por incumplimiento de alguna o todas las obligaciones de la contraparte.

Es el riesgo que asume una parte cuando ha cumplido sus obligaciones bajo un contrato, pero la contraparte no ha satisfechos los suyos, por ejemplo, por diferencias en el momento de la liquidación.

Vendrá representado por la pérdida en que se incurrirá en caso de incumplimiento de la contraparte al tener que reponer la posición en el mercado.

La sociedad Fidentiis Equities, en el caso de que un cliente incumpliera sus obligaciones, aceptaría en un primer momento las operaciones, y se procedería a efectuar una operación contraria (venta de los títulos a comprar o recompra de los títulos vendidos), y se asumirían las diferencias generadas en la liquidación para, posteriormente, realizar la oportuna reclamación al cliente.

Todos los brokers utilizados por la sociedad han sido clasificados por su Consejo de Administración, que analiza su solvencia y determina el límite máximo de riesgo concedido. Para operar a través de un nuevo intermediario o exceder los límites de concentración de operaciones realizadas con los brokers seleccionados se solicita la autorización provisional de los Consejeros Delegados, que será ratificada posteriormente por su Consejo de Administración tras analizar la solvencia, calidad de las ejecuciones y posición del mercado de los intermediarios propuestos.

Todos los clientes dados de alta en la mencionada sociedad han sido clasificados por su Consejo de Administración que analiza su solvencia y determina el límite máximo de riesgo concedido, así como la categorización del cliente tal y como exige la MIFID. Además, con anterioridad a su alta, se procede a una adecuada identificación del cliente que permita vislumbrar cualquier posible implicación en procesos de blanqueo de capitales. Para operar con un nuevo cliente o exceder los límites prefijados, en una operación concreta, se solicita la autorización provisional de los Consejeros Delegados, que analizan su solvencia y reputación. Al igual que con los intermediarios, estas autorizaciones provisionales serán ratificadas con posterioridad por el Consejo de Administración de la Sociedad.

Los límites de inversión máxima en tesorería no pueden superar el Fondo de Maniobra o excedente de liquidez (EDL), y se desglosan según el activo en que se invierte según detalle:

Depósitos en efectivo: sin límite de cantidad.

Deuda Pública, Bancos o Empresas de primer nivel:

1. Con vencimiento a menos a un mes, sin límite de cantidad.
2. Con vencimiento hasta 3 meses, 75% del EDL
3. Con vencimiento superior a 3 meses, y previa autorización de la Comisión Ejecutiva, el 50% del EDL.

Las decisiones de colocación de tesorería se basan, por tanto, en estos parámetros fundamentales de solvencia de la contraparte y plazo.

Los sistemas de control se basan en una herramienta informática, de la que dispone la Función de Cumplimiento Normativo y que supervisa con periodicidad diaria.

– Riesgo de liquidez

i. En las previsiones de tesorería

Es el riesgo de no poder hacer frente a las obligaciones de pago debido a una inadecuada estructura de flujos de caja derivada de las inversiones efectuadas.

Para mitigar este riesgo, se preparan semanalmente informes que proporcionan el importe mínimo que debe contener el fondo de maniobra, teniendo en cuenta las nóminas, impuestos, pagos por cheque y/o domiciliados, transferencias e importes colocados en cartera propia.

ii. De liquidez de mercado

Es el riesgo de que la entidad no sea capaz de deshacer una posición de una forma oportuna, sin sufrir distorsiones en el precio de mercado y en el coste de la operación.

No existe, pues el propio mercado garantiza la liquidez de todas las operaciones.

– Riesgos operativos

Representan el riesgo que existe como consecuencia de la posible ocurrencia de sucesos inesperados relacionados con la estructura operativa interna y externa.

Se pueden clasificar como:

i. Recursos Humanos

En la contratación de recursos humanos existen en el Grupo unos estándares de requerimientos mínimos de formación y experiencia.

ii. Sistemas

Interrupción en el procesamiento de la operación, en los sistemas de tratamiento de las operaciones.

En cuanto a los medios materiales, se dispone de las herramientas necesarias para un adecuado tratamiento de la información, así como para asegurar un funcionamiento continuado ante cualquier adversidad.

El control de los límites será realizado por la Función de Gestión de Riesgos, que comunicará las incidencias a los Consejeros Delegados, reportando, igualmente, al Consejo de Administración.

La Función de Gestión de Riesgos procede a la evaluación y seguimiento de la gestión de riesgos, la evaluación del cumplimiento de las medidas y límites establecidos y la verificación de la validez y eficacia de los límites asignados.

Periódicamente, efectúa las siguientes funciones dirigidas al cumplimiento de las políticas de control de los riesgos:

1. Control y Supervisión de las Operaciones
2. Control de los riesgos de mercado, de crédito y de contrapartida.
3. Control del Cumplimiento de los Coeficientes Legales
4. Control de los Estados de Tesorería.
5. Revisión de las Conciliaciones Contables y de las Cuentas Bancarias.

Para ello dispone de los sistemas de Control Interno y de Evaluación continuada de riesgos suficientes para asegurar la fiabilidad de los registros contables y los riesgos asumidos, controlados por medio de una herramienta informática.

Los responsables de Gestión de Riesgos, deberán informar de todas las incidencias detectadas que supongan un riesgo para el Grupo, a la Función de Cumplimiento Normativo quien será la responsable de asegurar el cumplimiento de los procedimientos y políticas de actuación y mantener informado al Consejo de Administración de las posibles incidencias.

6. Información sobre Recursos Propios Computables

No existen impedimentos materiales, prácticos o jurídicos para la transferencia inmediata de recursos propios o reembolso de pasivos entre la empresa dominante y sus dependientes, excepto en lo que se refiere al cumplimiento de las obligaciones legalmente establecidas de mantenimiento de una reserva legal mínima igual al 20% del capital social de cada entidad, que a la fecha del presente informe está totalmente constituida en las dos sociedades dependientes.

6.1. RECURSOS PROPIOS

La composición de los Recursos Propios Básicos del Grupo al 31 de diciembre de 2017 es la siguiente:

El Grupo no cuenta con Recursos Propios Complementarios, estando todos ellos encuadrados en los Recursos Propios Básicos.

El Grupo presenta como deducciones en el cómputo de sus Recursos Propios Computables el valor neto contable de su inmovilizado intangible a la fecha del presente informe por importe total de 80 miles de euros.

Por tanto, tal y como se ha descrito anteriormente, el Grupo presenta un excedente de Recursos Propios Computables sobre los Exigibles, sin contar con recursos propios de segunda y tercera categoría.

El detalle del cálculo de Superávit de Recursos Propios por cada una de las sociedades del Grupo sujetas a dicha normativa al 31 de diciembre de 2017 se presenta a continuación (en miles de euros):

	Requerimientos de recursos propios					Recursos propios computables			
	Por riesgo de crédito, contraparte, dilución y entrega	Riesgo de liquidación	Riesgo de precio y tipo de cambio	Riesgo operacional	Transitorios y otros	TOTAL	TOTAL	Del que básicos	Superávit
Fidentiis Equities, S.V., S.A.	498	0	1,476	3,368	0	5,342	8,264	8,264	2,922
Fidentiis Gestión SGIIC, S.A.	0	0	0	538	0	538	5,348	5,348	4,810
Fidentiis Capital, S.A.	0	0	0	0	60	60	942	942	882
Grupo Fidentiis Equities, S.L.	0	0	0	0	3	3	4,999	4,999	4,996

- Principales características de los elementos de los Recursos Propios y sus componentes:

La composición de los Recursos Propios computables del Grupo se explica en su totalidad por el cómputo de Recursos Propios Básicos, dentro de los cuales se incluye el Capital, las Reservas Computables y los Socios Minoritarios. De la suma de dichos importes se deduce el valor neto contable de los activos intangibles.

El detalle del cálculo del Superávit de Recursos Propios y ratio de solvencia del Grupo al 31 de diciembre de 2017, se presenta a continuación:

	Miles de Euros
Recursos Propios Básicos	11,251
Otras deducciones	-80
Recursos Propios Computables	11,171
Requerimientos	
Por riesgo de crédito, contraparte, dilución y entrega (método estandar)	(498)
Por riesgo de precio y de tipo de cambio (método estandar)	(1,476)
Por riesgo operacional (método del indicador básico)	(3,368)
Transitorias y otras	
Total Requerimientos	(5,342)
Superavit de Recursos Propios	5,829
Ratio de Solvencia	6.73%

6.2. RECURSOS PROPIOS EXIGIBLES

Grupo Fidentiis Equities cuenta con Recursos Propios Computables, todos ellos de primera categoría, que cubren sobradamente las necesidades de Recursos Propios Exigibles, según detalle en el cuadro anterior.

6.3. RECURSOS PROPIOS EXIGIBLES POR RIESGO DE MERCADO

De acuerdo con la cartera de negociación que presenta el Grupo al 31 de diciembre de 2017, así como por el riesgo de liquidación y contraparte, el cálculo de los requisitos mínimos de Recursos Propios por este concepto se presenta a continuación:

Cartera de Negociación	Miles de Euros				Total
	Posición Global	R.General	R.Específico	Participaciones I.I.C.	
Renta Variable	4,126	330	58	1,088	1,476
Renta Fija	0	0	0	0	0
	4,126	330	58	1,088	1,476

6.4. RECURSOS PROPIOS EXIGIBLES POR RIESGO OPERACIONAL

El detalle del cálculo de los Recursos Propios Exigibles por riesgo operacional al 31 de diciembre de 2017 se presenta a continuación (en miles de euros):

Actividades Sujetas al método del indicador básico	
Antepenúltimo ejercicio	23,924
Penúltimo ejercicio	17,773
Último ejercicio	25,653
Promedio	22,450
Exigencia - 15%	3,368

Para el cálculo de los requerimientos de recursos propios mínimos por riesgo operacional, el Grupo ha optado por el método del indicador básico.

Según este método, los requerimientos equivalen al 15% del indicador calculado como promedio anual a lo largo de tres ejercicios de la suma de los ingresos netos por intereses y los ingresos netos no correspondientes a intereses.

Tal como se ve en la tabla arriba correspondiente a este riesgo, el importe de recursos mínimos asciende a 3.368 miles de euros.

6.5. RECURSOS PROPIOS EXIGIBLES POR RIESGO DE CRÉDITO, CONTRAPARTE Y ENTREGA

Los activos principales del Grupo al 31 de diciembre de 2017 son la cartera de negociación, su tesorería, así como los saldos pendientes de cobro de sus deudores.

Los activos sujetos a amortización se someten a pruebas de pérdidas por deterioro siempre que algún suceso o cambio en las circunstancias indique que el valor contable puede no ser recuperable. Se reconoce una pérdida por deterioro por el exceso del valor contable del activo sobre su importe recuperable, entendido éste como el valor razonable del activo menos los costes de venta o el valor en uso, el mayor de los dos. A efectos de evaluar las pérdidas por deterioro del valor, los activos se agrupan al nivel más bajo para el que hay flujos de efectivo identificables por separado (unidades generadoras de efectivo). Los activos no financieros, distintos del fondo de comercio, que hubieran sufrido una pérdida por deterioro se someten a revisiones a cada fecha de balance por si se hubieran producido reversiones de la pérdida.

El Grupo considera como activos deteriorados aquellos para los que los flujos de efectivo futuro estimados, descontados al tipo de interés efectivo en el momento del reconocimiento inicial sean inferiores al valor en libros del activo. Dado que la totalidad de los activos del balance tienen un vencimiento inferior a un ejercicio, el Grupo considera como activos deteriorados aquellos que presenten un retraso en el cobro superior a 3 meses desde la fecha de su vencimiento. Al 31 de diciembre de 2017, ningún saldo cumple con este requisito.

El detalle de los créditos a 31 de diciembre de 2017 es el siguiente:

	Euros
Naturaleza:	
Cuentas a la vista	21,320,692.07
Cuentas a plazo	0.00
Adquisición temporal de activos	0.00
Deudores por comisiones pendientes	
Deudores por comisiones difusión análisis	1,073,261.23
Deudores por comisiones por C/V valores	347,487.93
Comisión de gestión y éxito	
Fidentiis Tordesillas, FIL	313,862.03
Fidentiis Tordesillas, SICAV	1,308,532.82
Fidentiis Spanish Banking Opportunities	34,039.57
European Megatrends, FI	20,369.10
Resto de Activos y Activo Material	1,130,349.80
Anticipos de remuneraciones	3,095.56
Creditos al personal	273,820.60
Intereses devengados	1,148.18
	25,826,658.89

El detalle de recursos propios exigibles por riesgo de crédito se presenta a continuación:

Posiciones por Segmentos	Exposición		Exposición Ponderada (Miles de EUR)	Requerimientos de Capital
	(Miles de EUR)	Ponderación		
Administraciones Centrales	0	0%	0	0
Instituciones	24,418	20%	4,884	391
Empresas	1,130	100%	1,130	90
Minoristas	278	75%	209	17
Total Requerimientos de RR.PP. por Riesgo de Crédito	25,826		6,222	498

El Grupo utiliza para el cálculo de los requerimientos de recursos propios mínimos por riesgo de crédito, el método estándar que requiere un 8% del total de la exposición.

No se utilizan valoraciones de ECAIs / ECAs.

7. Política de Remuneraciones del Grupo Fidentiis

7.1 Introducción

Fidentiis Equities, S.V., S.A., Fidentiis Gestión, S.G.I.I.C., S.A., y Fidentiis Capital, S.A., (en adelante, “Grupo FIDENTIIS EQUITIES”), en cumplimiento con las disposiciones establecidas en la normativa de aplicación, de la cual es sujeto obligado, establece mediante esta política las pautas y procedimientos en relación con la retribución y fijación de incentivos.

La Política de Retribución y Fijación de Incentivos persigue que la remuneración de los consejeros, directivos, responsables y empleados del Grupo FIDENTIIS EQUITIES sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, y acorde con la que se satisfaga en el mercado en Empresas de similar tamaño y actividad, pero sin que la retribución pueda comprometer su independencia, tomando en consideración el interés de sus clientes y accionistas.

Principio de Proporcionalidad

De acuerdo con lo previsto en la Guía EBA y en las Directrices GFIA, en aplicación del principio de proporcionalidad, determinadas obligaciones en materia de remuneraciones podrían ser neutralizadas. Grupo FIDENTIIS EQUITIES entiende que los requisitos relativos a la remuneración variable establecidos en las letras g), l) y m) del artículo 34 de la Ley 10/2014 y la obligación de establecer un comité de remuneraciones (tal y como establece el artículo 70 ter Dos 6 de la LMV) deben ser neutralizados aplicando este principio de proporcionalidad, de acuerdo con el tamaño, la organización interna, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades que presta el Grupo FIDENTIIS EQUITIES. En concreto, el reducido tamaño del Grupo FIDENTIIS EQUITIES y el bajo nivel de asunción de riesgos que conllevan las actividades que desarrolla Grupo FIDENTIIS EQUITIES (no prestación de servicios de inversión a clientes minoristas, no prestación de servicios de inversión sobre productos complejos, etc...) son los principales elementos relevantes que, a juicio del Grupo FIDENTIIS EQUITIES, determinan la neutralización de las anteriores obligaciones.

Fidentiis Gestión, S.G.I.I.C., S.A., en su condición de sujeto obligado de las Directiva de gestores alternativos (AIFMD), que le son de aplicación, y en aplicación del principio de proporcionalidad se acoge a la opción de no aplicar los requisitos relativos al diferimiento de la remuneración variable; al pago en especie y a los ajustes expost sobre la remuneración.

La neutralización referida en el párrafo anterior no supondrá obstáculo alguno para que la Política de Remuneraciones sea compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado y sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo FIDENTIIS EQUITIES.

Ello no obstante, Grupo FIDENTIIS EQUITIES se reserva el derecho de modificar los criterios concretos para la aplicación del principio de proporcionalidad o cualquier otro aspecto de la Política de Remuneraciones en aquellos supuestos en los que se produzcan circunstancias que puedan afectar de forma sustancial y significativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa aplicable o cuando así fuera requerido por la Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV) o cualquier otra autoridad competente.

Ámbito de Aplicación

La presente política es de aplicación a los miembros de los órganos de administración y a todos los empleados del Grupo FIDENTIIS EQUITIES.

Principios Generales

Aplicación de la Política de Retribución y Fijación de Incentivos

La aplicación general de la política conlleva ser coherente con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por el personal en su puesto de trabajo. Lo que implica:

- a) Relacionar la retribución fija y variable con el grado de responsabilidad asumido.

- b) Mantener y retener a los más capaces y susceptibles de ser atraídos por el mercado. Lo que conlleva que los paquetes de Retribución Global (fija y variable), sean competitivos con los practicados por las empresas de similar tamaño y actividad que constituyen el mercado de referencia.
- c) Sea acorde con el esfuerzo y desempeño, para lo que debe personalizarse a través de la individualización de la retribución.

Directivos con Impacto Significativo

La Normativa vigente establece la obligación de reportar información de aquellos empleados que inciden de forma significativa en el riesgo de Grupo FIDENTIIS EQUITIES. Los Consejeros Delegados de Fidentiis Equities SV SA y Fidentiis Gestión SGIIC, se referirán al Reglamento Delegado (UE) 604/2014 de la Comisión Europea para establecer los criterios cuantitativos y cualitativos para determinar las principales categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de ambas entidades. Se elaborará una lista con los empleados que tengan un perfil de riesgo.

Confidencialidad

Todos los consejeros, directivos, responsables y empleados del Grupo FIDENTIIS EQUITIES, tienen la obligación de mantener un riguroso deber de confidencialidad en relación con la aplicación de la Política de Retribución y Fijación de Incentivos, de la que son beneficiarios.

Los acuerdos salariales, incrementos, así como la retribución variable otorgada, tendrán carácter estrictamente privado y confidencial. La divulgación de estos asuntos, constituirá una violación al deber de confidencialidad establecido en esta política.

Comunicación

Las variaciones en relación con la retribución global, serán comunicadas de forma individual a cada empleado de Grupo FIDENTIIS EQUITIES por el Consejero Delegado y/o Responsable de Departamento y/o Presidente de cada una de las entidades que lo conforman.

Formalización

Los paquetes de compensación para cada perfil, se formalizarán contractualmente de forma individual con cada empleado. Ningún paquete de compensación podrá indicar condiciones de retribución distintas a las establecidas en la política de retribución y fijación de incentivos vigente en cada momento.

Órganos Competentes

El Consejo de Administración, de cada una de las entidades que conforman el Grupo FIDENTIIS EQUITIES, es el órgano competente para fijar, la retribución de los Consejeros que ejerzan funciones ejecutivas, así como de la política general de retribución a directivos y empleados.

La Junta General de Accionistas, es el órgano competente para fijar, dentro del límite global establecido estatutariamente, la retribución del Consejo de Administración, exceptuando a los consejeros que ejerzan funciones ejecutivas.

Sin perjuicio de todo lo anterior, el Consejo de Administración de cada una de las entidades que conforman el Grupo FIDENTIIS EQUITIES, podrá sugerir en primera instancia modificar la Política de Retribución y Fijación de Incentivos y su aplicación al momento de liquidar las retribuciones admitidas, para adecuarse a la coyuntura económica externa o a situaciones internas. Sin embargo, las modificaciones en relación con los tipos de retribuciones admitidas, serán un consenso de los acuerdos aprobados por los distintos Consejos de Administración.

7.2 Variables Críticas para Determinar la Retribución Global

Las variables más relevantes en la determinación de las retribuciones son las siguientes:

Estructura Salarial

Determinada sobre la base del análisis y la descripción de puestos, valoración de puestos, nivel de responsabilidad y mercado.

Desempeño

Evalúa la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones y establecidos para cada área de gestión y/o la actuación del personal y su compromiso con el Grupo FIDENTIIS EQUITIES.

Valoración del Puesto

La valoración del puesto se determinará en función de la importancia que la posición tiene para Grupo FIDENTIIS EQUITIES sobre la base de su aportación e impacto en el negocio.

Los indicadores admitidos por el Grupo FIDENTIIS EQUITIES, para valorar los puestos incluyen:

- Competencia general / Competencia técnica.
- Mercado laboral.
- Aspectos jurídicos – laborales y fiscales.
- Dependencia jerárquica / nivel de reporte.
- Autonomía / Interacción.
- Exigencia del puesto (nivel de responsabilidad).
- Impacto en los resultados.

Evolución del Grupo FIDENTIIS EQUITIES

Estos aspectos incluyen la evaluación y consideración de los siguientes indicadores:

- Situación financiera de las entidades que conforman el Grupo FIDENTIIS EQUITIES.
- Resultados del ejercicio de referencia.
- Resultados de ejercicios anteriores (compensación de pérdidas).
- Análisis de los riesgos corrientes y futuros, en relación con la continuidad de las operaciones del Grupo FIDENTIIS EQUITIES.

7.3 Componentes de la Retribución Global

La retribución global de los sujetos obligados tendrá dos componentes.

Retribución Fija

La retribución fija de los sujetos obligados del Grupo FIDENTIIS EQUITIES se basará en dos principios:

a) Equidad Interna:

Esto implica el mantenimiento de un sistema de valoración de puestos, siendo este último el que determina el nivel de puesto. La determinación de estos niveles tiene como resultado un ordenamiento jerárquico en niveles de todos los puestos. Por lo tanto, los niveles reflejan la responsabilidad y complejidad de un puesto y el impacto en la creación de valor para el Grupo FIDENTIIS EQUITIES.

b) Equidad Externa:

Las retribuciones fijas serán competitivas con el mercado de referencia, lo que permitirá atraer y retener al personal.

La remuneración fija constituye el eje sobre el cual se determina la retribución variable, y representa, por norma general, la proporción más elevada de la retribución global.

Retribución Variable

La retribución variable está basada en la valoración de objetivos y el desempeño de los sujetos obligados. La retribución variable estará siempre sujeta a los resultados globales del Grupo FIDENTIIS EQUITIES.

Principios de la Retribución Variable:

La retribución variable se formulará de acuerdo a los siguientes principios:

- a) Debe estar vinculada a resultados claros, sencillos y muy relacionados con la estrategia para evitar comportamientos no deseados.
- b) No debe premiar aquello que se paga mediante retribución fija, sino los esfuerzos adicionales que se traduzcan en mejores resultados.
- c) Deberá medirse con objetividad, para minimizar el componente arbitrario.
- d) Deberá actuar como elemento de integración de esfuerzos entre los miembros del Grupo FIDENTIIS EQUITIES.
- e) Deberá velar por que cualquier retribución variable no se devengue únicamente en función de la evolución general de los mercados, del sector de actividad en el que opera Grupo FIDENTIIS EQUITIES o de circunstancias semejantes.
- f) Debe considerar tanto el qué se consiga (resultado) como también el cómo se consigue (desempeño), para que exista coherencia entre el corto plazo y el medio/largo plazo.
- g) Se determinará (retribución variable “teórica”) como un porcentaje fijado sobre la base de los resultados obtenidos por el Grupo FIDENTIIS EQUITIES.
- h) Se valorará la rentabilidad obtenida por cada uno de los vehículos gestionados (Fidentiis Gestión, S.G.I.I.C., S.A.).
- i) Se valorará la buena gestión de los vehículos gestionados, considerando que la misma haya contribuido a la captación de nuevos clientes (Fidentiis Gestión, S.G.I.I.C., S.A.).

Conceptos de Retribución Variable:

La retribución variable del Grupo FIDENTIIS EQUITIES se definirá como una combinación de los siguientes tipos de retribución:

a) Participación en Resultados (“Bonus Pool”)

Objetivo: recompensar a los empleados por el logro de los resultados económicos obtenidos por el Grupo FIDENTIIS EQUITIES, durante el período de referencia (un ejercicio económico).

El “bonus pool” constituye un porcentaje (x) de los beneficios obtenidos, sobre el cual se determinará la retribución variable a otorgar a cada empleado del Grupo FIDENTIIS EQUITIES.

Elegibilidad: este tipo de compensación será atribuible a todo el personal del Grupo FIDENTIIS EQUITIES, sin importar el nivel en el cual se sitúe su puesto.

El Consejero Delegado de Fidentiis Equities, S.V., S.A., asignará la retribución variable a percibir por cada responsable de departamento así como el importe a percibir por el resto del personal del departamento. A su vez, el responsable de cada departamento propone la retribución variable individual del personal a su cargo, propuesta que debe ser aprobada por los Consejeros Delegados y los Directores Generales.

Fidentiis Gestión, S.G.I.I.C., S.A., el Presidente y el Consejero Delegado aprueban la asignación de la retribución variable de cada empleado.

b) Incentivos Comerciales

Objetivo: constituyen una parte de la retribución global de aplicación al personal de ventas, con la finalidad de motivar al empleado en relación con la captación de nuevos clientes (participes / accionistas) para los vehículos gestionados por Fidentiis Gestión, S.G.I.I.C., S.A.

Se determina en función de un porcentaje, determinado por el Consejero Delegado de Fidentiis Gestión, S.G.I.I.C., S.A., sobre las comisiones percibidas menos las retribuciones correspondientes al distribuidor. Este cálculo se realiza con una frecuencia trimestral.

Rescisión Anticipada de los Contratos Profesionales

El Grupo FIDENTIIS EQUITIES podrá rescindir de forma anticipada los contratos profesionales y laborales suscritos con sus empleados de conformidad con las disposiciones establecidas en el “Derecho Procesal Laboral”.

La extinción de la relación laboral se ejecutará, por parte del Grupo FIDENTIIS EQUITIES, con la liquidación de las indemnizaciones que corresponda (improcedente y procedente).

Pensiones y/o Jubilaciones

Grupo FIDENTIIS EQUITIES no contempla dentro de su esquema de retribución, el establecer programas de pensiones y/o jubilaciones.

Procedimiento de Revisión de las Retribuciones

Todas las retribuciones, sin discriminación de los niveles establecidos, son revisadas de acuerdo a los criterios que se indican a continuación:

Frecuencia

La revisión de retribuciones fija, se efectúa con periodicidad anual, en cuarto trimestre de cada ejercicio económico.

Criterios para la revisión de las retribuciones

Los criterios que se emplean para efectuar esta revisión salarial son los siguientes:

- Aspectos generales:
 - a) Las restricciones presupuestarias contenidas la sección “gastos de Personal” vigente para cada año.
 - b) La situación del mercado de remuneraciones (consistencia externa), para este efecto se considerarán la posición relativa de la persona respecto al mercado (Min – Med– Máx).
 - c) El desempeño y el potencial de los empleados.
 - d) Adicionalmente, se considera la opinión que tienen los directores de áreas a los cuales reportan y en última instancia la evaluación del Director General y/o Consejero Delegado y/o Presidente respecto al potencial de cada persona.
 - e) La decisión de las cuantías a incrementar dependerá del ajuste de las retribuciones del Grupo FIDENTIIS EQUITIES con respecto a mercado, de los resultados y de los objetivos y estrategias puntuales de retención e incentivos al personal.
- Revisión por Promoción:

Una promoción consiste en asumir un puesto de mayor nivel de responsabilidad y jerarquía, por lo que generalmente va acompañado de un incremento de retribución. Los aumentos porcentuales que se apliquen en este caso dependerán de la retribución actual de la persona, de la posición retributiva en la que se encuentre en el cargo al cual está llegando, del desempeño de la persona, del potencial y del mercado de remuneraciones.
- Ajustes Especiales:

Se define como ajuste especial todo tipo de aumento excepcional de retribución que resulte de un estudio particular, el cual puede surgir de ajustes individuales y/o colectivos, los que responden a necesidades individuales de revisión de las retribuciones o ante coyunturas que afecten a niveles de puestos, a partir de desajustes con mercado o de desajustes internos.
- Cambio de Función en el Mismo Nivel:

Éstos corresponden a cambios de puesto dentro de un mismo nivel de responsabilidad o jerárquico, no implicando, necesariamente, aumentos de retribución. Excepcionalmente puede existir aumento como consecuencia del reconocimiento al mérito por el cual se ha producido el cambio y en consideración de la situación retributiva.

En general, todos los tipos de aumentos responderán a criterios de valoración de objetivos, méritos individuales, posición retributiva y resultados del Grupo FIDENTIIS EQUITIES. Véase el apartado 18.2 “Revisión y Valoración de las Retribuciones”.

Valoración de los Objetivos

Corresponde al Director General y/o Consejero Delegado y/o Presidente la valoración de la consecución de los objetivos. A continuación presentamos un listado, no exhaustivo, de los indicadores a considerar en el proceso de valoración de los objetivos aplicados en función de los objetivos fijados en relación con la retribución fija y variable.

No.	INDICADOR	FORMA DE MEDICIÓN
1	Beneficios	Resultado de la cuentas de ganancias y pérdidas (Grupo Fidentiis)
2	Liquidez	Activo circulante exigible a corto plazo
3	Presupuesto de Tesorería	Real y número de veces de incumplimiento del objetivo
4	Beneficios por Vehículo Gestionado / Servicios	Resultado de la cuentas de ganancias y pérdidas (SI-CAV'S/ Fondos / Servicios S.V.)
5	Nuevos Cliente: Penetración en el Mercado	Nuevos clientes / total clientes.
6	Efectividad de los Costes Laborales	Constes laborables reales / costes laborales previstos.
7	Inspecciones	Comunicadas o realizadas durante el período de referencia.
8	Proyectos (Adecuación Estructural)	Implicación en función de horas hombre, considerando: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reorganizaciones estructurales: Por Ej.: Cambio de SEDE, migración de sistema, etc...
9	Proyectos (Creación nuevos Servicios)	Implicación en función de horas hombre, considerando: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo e implementación de nuevos servicios. ▪ No. de clientes captados. ▪ Beneficios obtenidos por clientes.
10	Proyectos Especiales (Inspecciones)	Implicación en función de horas hombre, considerando: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de inspección e impacto para la Gestora (normativo / económico) ▪ No. desviaciones identificadas por departamentos. ▪ No. desviaciones subsanadas / por áreas de colaboración.
11	Rentabilidad de la Cartera de Inversión – Vehículos Gestionados / Línea de negocio de S.V.	En función de las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Clasificación de los instrumentos (Compañías clasificación). ▪ Rentabilidad por tipo de instrumentos. ▪ Pérdidas por instrumentos financieros.
12	Posicionamiento de los Vehículos Gestionados.	Ranking del mercado.
13	Índice de Estabilidad de Empleo	No. de Bajas del período / total número de trabajadores.
14	Antigüedad de Servicios	Cantidad de años de servicios, a partir de cinco años
15	Absentismo	Horas de absentismo / horas totales
16	Desempeño y Potencial	En función de las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Puntualidad en el cumplimiento de sus funciones. ▪ Desviaciones de control identificadas por la “Unidad de Control”. ▪ Capacitación o especialización en su área de actuación.
17	Valoración del Supervisor	Valoración del supervisor
18	Promociones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cambios de funciones en el mismo nivel. ▪ Promoción a un nivel de mayor responsabilidad.
19	Presentación del Reporting Anual	Fecha prevista de la presentación respecto a la real y veces de incumplimientos.

El comité de remuneraciones revisará y aprobará la propuesta de retribución variable elaborada por los Consejeros Delegados/Responsables de Departamento para cada empleado. En Fidentiis Equities SV, el Comité está formado por D. Enrique Pérez- Plá, D. Mark Giacopazzi, D. Francisco Casal, D. Pablo Martinez, D. John Wilcox y D. Pablo Díaz.

Retribución de Consejeros

De conformidad con los Estatutos Sociales, Grupo FIDENTIIS EQUITIES destina anualmente, en concepto de gasto, un importe fijo retribuir a los consejeros independientes en concepto de dietas. Esta retribución se liquida con una frecuencia trimestral.

La determinación del importe al cual ascienda esta retribución se realizará sobre la base del límite establecido por la Junta General de Accionistas.

Cobertura sobre el Nivel de Responsabilidad

Grupo FIDENTIIS EQUITIES contempla dentro de su operativa la contratación de pólizas de seguros de responsabilidad civil para los miembros del Consejo de Administración y personal que incida de forma significativa en el Grupo FIDENTIIS EQUITIES.

Forma y Frecuencia de Pago de las Retribuciones

Forma de Pago

La retribución fija, dineraria, proceso de nómina, y la retribución variable se liquidará en metálico (€), vía transferencia bancaria desde Grupo FIDENTIIS EQUITIES, a las cuentas bancaria comunicadas por cada empleado al Departamento Operativo y de Soporte.

Frecuencia de Pago

Retribución Fija

La retribución fija, dineraria, se liquidará en el proceso de nómina, vía transferencia bancaria desde la entidad correspondiente a las cuentas bancarias comunicadas por cada empleado al Departamento Operativo y de Soporte.

La retribución fija, no dineraria, (seguros laborales), es liquidada dentro del proceso de administración y gestión del Grupo FIDENTIIS EQUITIES.

Retribución Variable.

Se liquidará dentro del primer trimestre siguiente al finalizar el período que genere la retribución.

Informe sobre la Política de Retribución y Fijación de Incentivos

Grupo FIDENTIIS EQUITIES en cumplimiento con las disposiciones establecidas en la normativa de aplicación procederá a elaborar con una frecuencia anual, un informe conteniendo el resultado del proceso de valoración de los objetivos, desempeño del personal y en general las medidas de actuación en materia de retribución y fijación de incentivo.

El contenido de este informe se presentará como parte del “Informe sobre Solvencia” del Grupo FIDENTIIS EQUITIES.

Titular de la Política

El titular de esta Política es el Consejo de Administración, de cada una de las entidades que conforman el Grupo FIDENTIIS EQUITIES, que la aprueba a propuesta de la Función de Cumplimiento Normativo, en cumplimiento con las disposiciones normativas de las cuales es sujeto obligado Grupo FIDENTIIS EQUITIES. Cualquier modificación posterior habrá de ser aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta, en su caso, de la Función de Cumplimiento Normativo.

Función de Cumplimiento Normativo

En lo relativo a la función de Cumplimiento Normativo, ésta se limitará a ser la responsable de actualizar las políticas, normas y procedimientos sobre retribución y fijación de Incentivos en Grupo Fidentiis. Asimismo, supervisará que dichas normas estén acordes con la nueva normativa que pueda ir surgiendo.

Función de Auditoría Interna

La Función de Auditoría Interna, dentro del marco de sus actividades de revisión y control compiladas en su Plan Anual, hará una evaluación interna independiente de la aplicación de la Política de Retribución y Fijación de Incentivos, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración.

Revisión y Difusión de la Política

La Política de Retribución y Fijación de Incentivos del Grupo FIDENTIIS EQUITIES, será revisada periódicamente. Dicha política será comunicada a todos los empleados del Grupo FIDENTIIS EQUITIES, por los medios habituales utilizados para estos fines y/o por los medios que esta considere oportuno. De igual modo, esta política así como las actualizaciones de que la misma sea objeto estarán a disposición de todo el personal de Grupo FIDENTIIS EQUITIES para su análisis y consulta.

ANEXO

Definiciones

Retribución Global: se compone de la retribución fija y la retribución variable.

Retribución Fija: es la retribución bruta anual que percibe la persona con carácter garantizado y cuyas finalidades son:

- Reconocimiento de una mayor complejidad y/o responsabilidad de las funciones asignadas.
- Garantizar una retribución mínima.
- Reconocer los servicios prestados al Grupo FIDENTIIS EQUITIES.

Retribución Variable: es la retribución anual en efectivo de carácter no garantizado que se percibe en función de la actuación y cuya finalidad es:

- Recompensar el desempeño y logros destacados.
- Incentivar la creación de valor para el Grupo FIDENTIIS EQUITIES.
- Motivar a las personas a la consecución de un desempeño mayor.
- Retener al personal profesional en el medio y largo plazo.

Remuneración Monetaria (salario): es la compensación dineraria (en metálico) proporcionada por el Grupo FIDENTIIS EQUITIES a su personal a cambio de los servicios prestados y que variará, regularmente, en función del desempeño o los resultados obtenidos.

Retribución no Monetaria: es la no dineraria, percibida por los empleados a través de los beneficios adicionales otorgados por el Grupo FIDENTIIS EQUITIES (seguros laborales (vida y salud).

Análisis y Descripción de Puestos: se entenderá como el proceso realizado por el Grupo FIDENTIIS EQUITIES, en el que se identifican las funciones y responsabilidades de los puestos, así como los conocimientos, destrezas y/o habilidades que se requieren en su desempeño.

Valoración del Puesto: es el valor relativo que tienen los puestos para el Grupo FIDENTIIS EQUITIES según su impacto en la organización.

Revisión y Valoración de las Retribuciones

El Director Financiero procederá a la revisión de las retribuciones y valorará si se ajustan a lo definido en esta política.

Normativa de Aplicación

El marco regulatorio actual en materia de Política Retributiva es el siguiente:

- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores 24/1988, de 28 de julio
- Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas de gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva, Octubre 2016.
- Ley 10/ 2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“Ley 10/2014”).
- Directrices sobre Políticas y Prácticas de Remuneración (MIFID) publicadas por la autoridad europea “ESMA” (European Securities and Markets Authority), de fecha 3 de junio de 2013 (ES-MA/ 2013/606).
- Guidelines on Remuneration Policies and Practices” (la “Guía EBA”) del Comité Europeo de Supervisores.
- Directiva 2011/61/CE del Parlamento y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos (“DGFIA”) (las “Directrices GFIA”).
- Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, relativo a información sobre la política de remuneración.
- Directiva de gestores alternativos (AIFMD):
 - Nivel 1: Directiva 2011/61/UE sobre gestores de fondos de inversión alternativos.
 - Nivel 2: Se compone de tres Reglamentos, que como tales, son de aplicación directa, es decir, no necesitan de transposición a la normativa nacional:
 - REGLAMENTO 231/2013, por el que se complementa la Directiva 2011/61/UE, referente a las exenciones, las condiciones generales de ejercicio de la actividad, los depositarios, el apalancamiento, la transparencia y la supervisión.
 - - Reglamento 448/2013, por el que se establece el procedimiento para determinar el Estado miembro de referencia de una gestora de fuera de la UE.
 - Reglamento 447/2013 por el que se establece el procedimiento aplicable a las gestoras de fondos alternativos que opten por acogerse a la Directiva.
 - Nivel 3: Se compone de Guidelines y de RTS emitidas por la European Securities Market Authority (ESMA) sobre los siguientes aspectos:
 - Guidelines on sound remuneration policy under the AIFMD.
 - Guidelines on Key concepts of the AIFMD.
 - Guidelines on the model MoU concerning consultation, cooperation and the exchange of information related to the supervision of AIFMD entities.
 - Guidelines on reporting obligations to regulators.
 - Regulatory Technical Standards sobre tipos de gestores (definición de AIF abierta y cerrada).
- Circular 1/2014 de 26 de febrero, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre los requisitos de organización interna y de las funciones de control de las entidades que prestan servicios de inversión, en el epígrafe 1.2. de su Guía de Procedimientos de las Funciones de Control Interno.

7.4 Información cuantitativa sobre las remuneraciones del Grupo Fidentiis.

- Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2017 del Grupo Fidentiis, desglosada por ámbito de actividad (importes en miles de euros):

Gestión de IIC: 1.087

Ventas: 6.961

Análisis: 3.506

Equity Capital Markets: 999

Corporate Finance: 786

Control: 406

Servicios Comunes: 971

- Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2017 del Grupo Fidentiis, desglosada por altos directivos y empleados cuyas actividades inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad, con indicación de:

Las cuantías de la remuneración para el ejercicio financiero, divididas en remuneración fija y variable, (importes en miles de euros), y el número de beneficiarios.

<i>Importes en miles de euros</i>	Consejeros Delegados y Directores Generales	Resto de Empleados Sujetos
Número de beneficiarios	9	17
Remuneración Fija	1.444	1.734
Remuneración Variable	2.926	3.397
Remuneración Total	4.370	5.131

Ningún empleado de Grupo Fidentiis ha superado la remuneración de 1 millón de euros.

Por otro lado, 28 empleados de Grupo Fidentiis han superado el porcentaje del 100% de remuneración variable sobre la fija, alcanzando un máximo del 565%. En Junta General Extraordinaria y Universal de Socios de “GRUPO FIDENTIIS EQUITIES, S.L.” celebrada el 26 de Enero de 2018, se aprobó por unanimidad este punto.

Las cuantías y la forma de la remuneración variable, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados a las acciones y de otro tipo: la remuneración variable ha sido exclusivamente en metálico.

Los importes de las remuneraciones diferidas pendientes de pago, desglosados por partes atribuidas y no atribuidas: no aplica.

Las cuantías de la remuneración diferida concedida durante el ejercicio financiero, pagadas y reducidas mediante ajustes por resultados: no aplica.

Los pagos por nueva contratación e indemnizaciones por despido efectuados durante el ejercicio financiero, y el número de beneficiarios de dichos pagos: Ver punto siguiente.

Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio financiero, el número de beneficiarios y el importe máximo de este tipo de pagos abonado a una sola persona:

Número de beneficiarios: 3

Importe máximo: 30 (miles)

7.5 Información sobre Grupo Fidentiis Equities según artículo 192 TRLMV.

Grupo Fidentiis Equities durante 2017 ha tenido un Volumen de negocio de 26.104 (Miles de euros) que se divide por ubicación geográfica de la siguiente manera.

<i>ESPAÑA</i>	<i>ITALIA</i>
22.415	3.689

Grupo Fidentiis Equities a 31/12/2017 tenía 72 empleados a tiempo completo que se divide por ubicación geográfica de la siguiente manera.

<i>ESPAÑA</i>	<i>ITALIA</i>
55	17

En 2017 Grupo Fidentiis Equities tuvo un resultado bruto antes de impuestos de 4.911 (Miles de euros) que se divide por ubicación geográfica de la siguiente manera.

<i>ESPAÑA</i>	<i>ITALIA</i>
4.873	38

En 2017 Grupo Fidentiis Equities ha contabilizado unos impuestos sobre de resultado de 1.199 (Miles de Euros) que se divide por ubicación geográfica de la siguiente manera.

<i>ESPAÑA</i>	<i>ITALIA</i>
1.169	30

Durante 2017 Grupo Fidentiis Equities no ha recibida Subvenciones o ayudas públicas.

Grupo Fidentiis Equities ha tenido un ROA de 16,25% por el ejercicio de 2017.