

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

EDM GESTIÓN SGIIC, S.A.

EDM	Manual de Procedimientos
	Política de remuneraciones
	Ver: enero 17 -02

REGISTRO DOCUMENTAL

	FECHA	NOMBRE	UNIDAD ORGANIZATIVA	VERIFICACION
Elaborado	30/03/2012	David Ruiz	Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos	Consejo de Administración de EDM Holding
Revisado				
Aprobación inicial	30/03/2012	Acta de Consejo	Consejo de Administración de EDM Holding	

1.- CONTROL DE VERSIONES

FECHA	VERSION	CONCEPTO	MODIFICACION REALIZADA
Mar-12	01	Creación del documento	Política a nivel de grupo de EDM (que incluía a la antigua AV) basada en requisitos MiFID.
Ene - 17	02	Actualización	Adaptación de la política a las modificaciones de la Ley de IIC y el Reglamento de IIC en materia de política remunerativa.

2.- NIVEL DE DIFUSION

FECHA	UNIDADES ORGANIZATIVAS					
	General					

EDM	Manual de Procedimientos
	Política de remuneraciones
	Ver: enero 17 -02

INDICE

1	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
2	PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA DE REMUNERACIONES	5
3	CATEGORÍAS DE EMPLEADOS CON ESPECIAL INCIDENCIA EN EL PERFIL DE RIESGO DE LAS IIC	6
4	FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.....	7
5	COMITÉ DE REMUNERACIONES.....	7
6	REMUNERACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONTROL.....	8
7	ESQUEMA DE REMUNERACIÓN	9
8	EVALUACIÓN PERIÓDICA DE LA POLÍTICA.....	9
	ANEXO I – COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y NOMBRAMIENTOS.....	11

1 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objetivo de esta Política de Remuneraciones es dar cumplimiento a los requisitos en materia de remuneraciones establecidos por las diferentes normativas que afectan a EDM Gestión SGIIC, S.A. (en adelante EDM, Gestora o SGIIC).

Nace además con el objetivo de dar procedimientos sólidos a EDM que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo de acuerdo con lo establecido en la reglamentación vigente.


La presente política es aplicable a todos los empleados y directivos de EDM.

La Directiva 2011/61, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos (DGFIA) y transpuesta al ordenamiento jurídico español mediante la Ley 22/2014, exige a las Sociedades Gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva (SGIIC) que gestionan IIC no armonizadas el establecimiento de políticas de remuneración acordes con los siguientes principios:

- Ser acorde con una gestión racional y eficaz del riesgo y no ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y la normativa aplicable a las IIC gestionadas.
- Ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la sociedad gestora, de las IIC gestionadas y de sus partícipes o accionistas, e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Garantizar que la situación financiera no se vea perjudicada por la concesión y pago de la remuneración variable, manteniendo un equilibrio prudente entre ambos extremos.
- Tener como objetivo la proporcionalidad, es decir, deberá tener en cuenta en su aplicación el tamaño, volumen de negocio, naturaleza y complejidad de las actividades de la entidad en cuestión.

Posteriormente, la Autoridad Europea de Valores y Mercados (“ESMA”) con fecha 3 de julio de 2013 publicó las “Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA” y el 1 de octubre de ese mismo año las “Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID)”, estableciendo los criterios y requisitos concretos que son de aplicación en esta materia. La CNMV comunicó a ESMA su intención de cumplir con tales Directrices e hizo público el propósito de incorporarlas a sus prácticas y procedimientos de supervisión.

Tanto unas como otras Directrices se encuentran alineadas en sus planteamientos y son aplicables a EDM, dada su condición de SGIIC y entidad que presta los servicios de inversión de gestión discrecional e individualizada de carteras y asesoramiento en materia de inversiones. En concreto, las Directrices ESMA y la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, establecen que las políticas y prácticas de remuneración deben ser aprobadas por el órgano de administración, después de recibir asesoramiento y opinión previa de la función de Cumplimiento Normativo. Adicionalmente, recomienda

	Manual de Procedimientos
	Política de remuneraciones
	Ver: enero 17 -02

que estas políticas sean formuladas por escrito de forma clara y transparente, comunicadas a los afectados y registradas adecuadamente de forma que sean accesibles.

Por otro lado, dada la similitud existente en materia de remuneraciones entre la DGFIA y la nueva Directiva UCITS V (Directiva 2014/91, de 23 de julio de 2014, por la que se modifica la Directiva 2009/65), la transposición de la DGFIA a la normativa española ha hecho extensivas las exigencias de remuneración a todas las SGIIC, independientemente de que gestionen IIC armonizadas (UCITS) como no armonizadas (IIC alternativas).

En vista de lo anterior, EDM ha creado esta política de remuneraciones, que incorpora los requisitos normativos señalados siempre teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad y la realidad de la Gestora.

2 PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA DE REMUNERACIONES

La presente Política de Remuneraciones se rige por los siguientes principios generales de remuneración:

- La política busca la participación equitativa en el crecimiento y beneficios de la empresa a largo plazo desde todos los puntos de vista: entre personas del mismo departamento, entre diferentes departamentos y entre accionistas y el resto de personal de plantilla.
- La política de remuneración basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales unas condiciones competitivas de compensación total en relación a las condiciones imperantes en el sector.
- La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de EDM en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y del empleado de que se trate.
- La política remunerativa será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestionen.
- La política remunerativa será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la SGIIC y de las IIC que gestionen o de los inversores de la IIC, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- El Consejo de Administración de la Gestora es el órgano competente para la elaboración de esta política de remuneraciones, correspondiendo al Comité de Remuneraciones y Nombramientos del grupo EDM la supervisión del diseño y funcionamiento del sistema de retribución del grupo EDM.
- El total de la remuneración variable no estará garantizada, por lo que no limitará la capacidad de EDM para reforzar la solidez de su base de capital.

- Se establecerá un adecuado equilibrio entre los elementos fijos y variables de las remuneraciones, de forma que se logre la total flexibilidad de la parte variable y no se establezcan incentivos para una asunción excesiva de riesgos.
- No se contemplarán pagos por rescisión anticipada de un contrato dentro de las prácticas de remuneración.
- Dentro de las prácticas remunerativas no se contemplan ni una política de pensiones ni la remuneración a los empleados mediante participaciones o acciones de las IIC que gestiona ni mediante otros instrumentos financieros diferentes al efectivo.

Siguiendo los criterios de proporcionalidad establecidos en las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA publicadas por ESMA en 2013 y que CNMV tendrá en cuenta en sus labores de supervisión, según el comunicado de la Comisión de 28/12/2016, la Gestora no aplicará los siguientes requisitos de remuneración incluidos en la ley de IIC:

- La remuneración variable en instrumentos
- El aplazamiento del pago de una parte de la retribución variable de 3 a 5 años
- La incorporación a posteriori del riesgo para la remuneración variable

La no aplicación de estos requisitos se justifica por el tamaño de la gestora y de las IIC gestionadas, por la escasa complejidad de las mismas y de los activos en los que se invierte, la escasa complejidad de la estructura interna de la Gestora y a la importancia relativa de la remuneración variable sobre la remuneración total, que es aproximadamente del 50%.

En resumen, la política de remuneraciones de EDM viene determinada por:

- Claridad, sencillez y transparencia en la gestión
- Énfasis en la compensación total.
- Equidad interna y equidad externa (competitividad en mercado).
- Gestión adecuada y eficaz del riesgo.

3 CATEGORÍAS DE EMPLEADOS CON ESPECIAL INCIDENCIA EN EL PERFIL DE RIESGO DE LAS IIC

Si bien la presente política afecta a todos los empleados de EDM, la normativa indica que al fijar y aplicar la política remunerativa total, las SGIC deben considerar aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las SGIC o de las IIC que gestionen, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos

A tal efecto, el Consejo de la SGIC considera las siguientes categorías:

- Miembros del Consejo de Administración,
- Alta dirección,
- Gestores de IIC,
- Empleados con remuneración igual o superior a los anteriores cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgos de las IIC,
- Responsable de cumplimiento normativo y gestión de riesgos.

4 FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión establece que el Consejo será responsable de:

- Establecer, mantener y supervisar las políticas y procedimientos de control interno, entre otros, la política y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos,
- Evaluar su eficacia y, en su caso, adoptar las medidas adecuadas para subsanar las posibles deficiencias.
- Adicionalmente, y siguiendo las recomendaciones de gobernanza de las Directrices de ESMA en materia de retribución, así como las establecidas en la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, corresponderá al Consejo de Administración la aprobación de la política de remuneración a que refiere este documento, tras recabar el asesoramiento de la función de Cumplimiento Normativo.

5 COMITÉ DE REMUNERACIONES

La normativa sobre remuneraciones establece que las gestoras deben contar con un comité de remuneraciones con una composición que le permita ejercer un control efectivo e independiente de las políticas y prácticas de remuneración y de los incentivos creados para gestionar el riesgo, el capital y la liquidez.

Asimismo, la normativa establece que el comité de remuneraciones se debe encargar de la preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la empresa de servicios de inversión de que se trate y que deberá adoptar el Consejo de Administración en su función supervisora. El Presidente y los miembros del comité de remuneraciones serán miembros del Consejo de Administración que no desempeñen funciones ejecutivas. Al preparar las decisiones, el comité de remuneraciones tendrá en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en la empresa de servicios de inversión.

Con independencia de los requisitos normativos anteriores, EDM Holding estableció el 1 de julio de 2010 la creación del Comité de Remuneraciones y Nombramientos a nivel del grupo EDM. La composición del mismo se detalla en el **Anexo I** de esta política.

Las funciones del Comité de Remuneraciones y Nombramientos son las siguientes:


- Ser responsable de formular las recomendaciones para el Consejo de Administración de EDM Holding relativas a la remuneración de los miembros del órgano de dirección, así como de los empleados mejor pagados de la institución y de los altos directivos en la gestión del riesgo y en funciones de cumplimiento.
- Dar apoyo y asesoramiento al Consejo de Administración de EDM Holding acerca del diseño de la política general de remuneración de la institución.
- Tener acceso a asesoramiento, interno y externo, que sea independiente del asesoramiento facilitado a la alta dirección o proporcionado por ella.
- Examinar el nombramiento de consultores externos en cuestiones de remuneración que el Consejo de Administración de EDM Holding pueda decidir contratar con fines de asesoramiento o apoyo.
- Apoyar al Consejo de Administración de EDM Holding en el control del diseño y el funcionamiento del sistema de remuneración en nombre de la función supervisora.
- Prestar especial atención a la evaluación de los mecanismos adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgo, liquidez y niveles de capital, y que la política general de remuneración sea coherente con la gestión adecuada y prudente de la institución.
- Analizar formalmente el número de posibles escenarios para comprobar cómo reaccionará el sistema de remuneración ante acontecimientos futuros, tanto externos como internos, y comprobarlo también a posteriori.

6 REMUNERACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONTROL

El personal que ejerce funciones de control dentro del grupo EDM es independiente de las unidades de negocio que supervisa, cuenta con la autoridad necesaria y es remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

A su vez, la remuneración de las funciones de control incluye un componente basado en los criterios aplicados en la evaluación de los resultados de la institución en su conjunto, por lo que el riesgo de que se produzcan conflictos de intereses podría aumentar. No obstante, se considera que el ratio de remuneración variable sobre la remuneración fija no es lo suficientemente importante para afectar a la actuación de las funciones de control.

La estructura de remuneración del personal encargado de las funciones de control no compromete su independencia ni genera conflictos de intereses en su función de asesoramiento del comité de remuneraciones y de las funciones supervisora y/o de gestión.

	Manual de Procedimientos
	Política de remuneraciones
	Ver: enero 17 -02

La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el comité de remuneración.

7 ESQUEMA DE REMUNERACIÓN

La Política Retributiva de la Sociedad tendrá seguirá el siguiente esquema de remuneración:

- Retribución fija: Constituye el elemento básico de la política retributiva. Se basa en criterios de competitividad y equidad externa en relación con el mercado retributivo de empresas de un tamaño similar del sector financiero, así como en función del nivel de responsabilidad, funciones asignadas, experiencia y habilidades del trabajador.
- Retribución variable:
 - Los componentes variables se determinan cada ejercicio en función de los objetivos fijados y comunicados previamente, y que incluyen resultados financieros de la Gestora, del equipo y de cada individuo medidos en relación al ejercicio en base al procedimiento interno de sistema retributivo. Los objetivos fijados incluyen componentes financieros de la entidad así como componentes de desempeño objetivos y subjetivos de los empleados y sus áreas.
 - La Retribución Variable se determinará en función del resultado de la evaluación anual que se analizará para determinar el grado de consecución de los objetivos que la Sociedad determinará periódicamente.
 - El importe de la Retribución Variable se calculará anualmente en función del grado de consecución de dichos objetivos.
 - El pago de la Retribución Variable se abonará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Sociedad pudiéndose contraer si los resultados financieros son mediocres o negativos.
 - En el caso de abonarse, el mismo se efectuará a lo largo del primer trimestre del año siguiente a aquel en que se midan los objetivos de referencia.
- Beneficios sociales: seguro de vida.

8 EVALUACIÓN PERIÓDICA DE LA POLÍTICA

La normativa sobre remuneraciones establece que, al menos una vez al año, se realizará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política de remuneración, al objeto de

EDM	Manual de Procedimientos
	Política de remuneraciones
	Ver: enero 17 -02


verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función supervisora.

A tal efecto, la Unidad de Cumplimiento Normativo realizará una evaluación anual de la aplicación y los efectos de las políticas de remuneración de la Gestora e informará a su Consejo de Administración. El comité de remuneraciones y nombramientos será el encargado de supervisar el diseño y funcionamiento del sistema de retribución del grupo EDM.

9 AUTORIZACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política ha sido elaborada por la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgo con fecha 2 de enero de 2017 y aprobada por el Consejo de Administración en su reunión del 12 de enero de 2017.

El Manual de Procedimientos, del que forma parte este Procedimiento, se mantendrá permanentemente actualizado. El Consejo de Administración delega esta función en la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos, que informará anualmente de las actualizaciones efectuadas para su conocimiento y ratificación por el Consejo de Administración de la SGIC.

	Manual de Procedimientos
	Política de remuneraciones
	Ver: enero 17 -02

ANEXO I – COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y NOMBRAMIENTOS

El Comité está formado por un Consejero Independiente y el Presidente de EDM Holding (éste último sin funciones ejecutivas).

Actualmente forman parte del Comité:

- Juan Torras Gómez, Presidente del comité de remuneraciones y consejero independiente de EDM Holding.
- Beatriz Olvera, responsable de RRHH del grupo EDM pero externa a éste.
- Eusebio Díaz-Morera Puig-Sureda, Presidente no ejecutivo de EDM Holding.
- Antoni Estabanell Buxó, Consejero Delegado de EDM Holding.
- Juan Díaz-Morera Puig-Sureda, secretario no consejero del comité de remuneraciones.