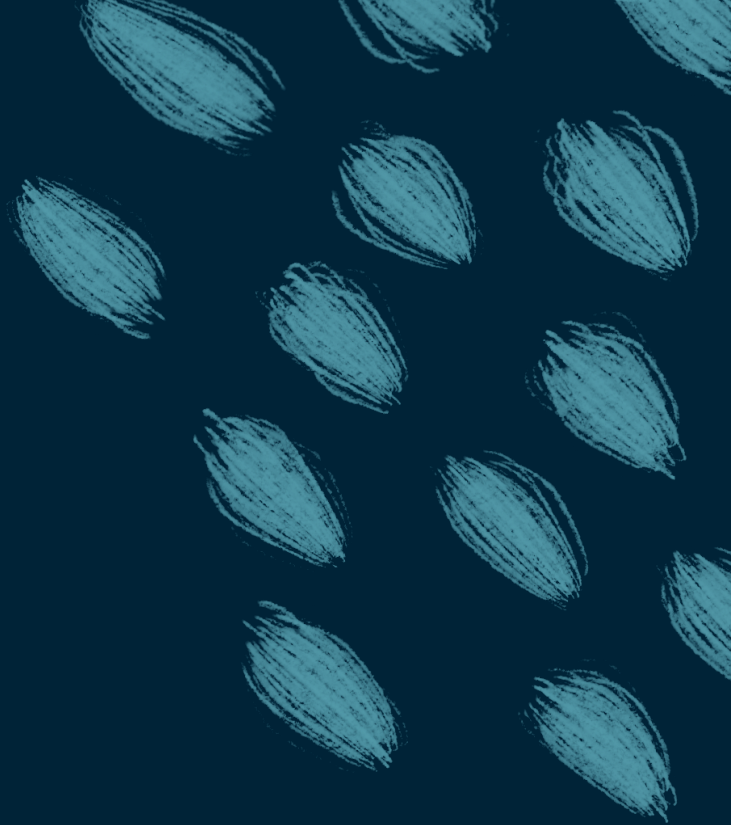


EDM



Enero 2023

Política Retributiva

EDM Gestión, SA, SGIIC

Registro documental

	Fecha	Nombre	Unidad Organizativa	Verificación
Elaborado	30/03/2012	David Ruiz	Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos	Consejo de Administración de EDM Holding
Aprobación inicial	30/03/2012	Consejo de Administración de EDM Holding	Consejo de Administración de EDM Holding	
	15/12/2021	Juan Diaz-Morera	Área jurídica	Se formaliza la escritura de fusión por absorción entre EDM GESTION, SA, SGIC y EDM HOLDING

Control de versiones

Fecha	Versión	Concepto	Modificación realizada
Mar-2012	01	Creación documento	Política a nivel de grupo de EDM (que incluía a la antigua AV) basada en requisitos MiFID.
Ene-2017	02	Actualización	Adaptación de la política a las modificaciones de la Ley de IIC y el Reglamento de IIC en materia de política remunerativa.
Ene-2021	03	Actualización	Modificación de la política para adaptarla a los nuevos requisitos establecidos por la normativa MiFID II y criterios ESG.
Dic-2022	04	Actualización	Actualización de la política y del esquema de retribución variable

Nivel de difusión

Fecha	Unidades Organizativas
Ene-2023	General

Índice

1.	Objeto y ámbito de aplicación	4
2.	Principios generales en materia de remuneraciones	5
3.	Aplicación del principio de proporcionalidad	6
4.	Esquema general de remuneración	7
5.	Categorías de empleados/as con especial incidencia en el perfil riesgo	8
6.	Criterios de remuneración aplicables al personal identificado	9
7.	Criterios de remuneración de las funciones de control	9
8.	Criterios de remuneración de los agentes	10
9.	Responsabilidades en materia de remuneraciones	11
9.1.	Consejo de Administración	11
9.2.	Comité de Nombramientos y Retribuciones	11
9.3.	Unidad de Cumplimiento Normativo	12
9.4.	Unidad de Auditoría Interna	12
9.5.	Dirección de Recursos Humanos	12
10.	Información relativa a la política	13
11.	Autorización y revisión de la política	13

1. Objeto y ámbito de aplicación

La finalidad de esta Política Retributiva (en adelante, la "Política") es establecer las bases retributivas de los/las profesionales de EDM Gestión, SA, SGIIC (en adelante "EDM", "Compañía" o "SGIIC") y definir un sistema de remuneración que sea competitivo en mercado, atractivo para sus profesionales y compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Compañía y las IIC que gestione, dando cumplimiento a los requisitos en materia de remuneraciones establecidos por las diferentes normativas que afectan a EDM.

Nace además con el objetivo de dotar de procedimientos sólidos a EDM, de forma 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 normativa aplicable a EDM en materia de remuneraciones es la siguiente:

- **Actividad de gestión y comercialización de instituciones de inversión colectiva (en adelante, "IIC").**
 - Directiva 2009/65/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009 (en adelante, "Directiva UCITS"),
 - Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, "LIIC"),
 - Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva (en adelante, "RIIC"),
 - 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
 - Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS (en adelante, "Directrices de ESMA").

- **Prestación de servicios de inversión.**
 - Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros (en adelante, "MiFID II") y su normativa de desarrollo, así como la transposición de la misma en España, y
 - Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración MiFID.

Los objetivos de la presente Política son:

- Declarar y hacer transparentes los principios sobre los que se construye el planteamiento retributivo de la Compañía y sus distintos elementos.
- 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 Compañía, 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. Al tratarse de una

sociedad de gestión, la remuneración de las personas con impacto en el perfil de riesgo de la Entidad se adecuará en todo caso a lo establecido la Ley 35/2003, teniendo en cuenta el tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Entidad (“principio de proporcionalidad”).

- Maximizar el desempeño del personal EDM, recompensando la calidad, dedicación, trayectoria, nivel de responsabilidad, conocimiento del negocio y su compromiso con la Entidad, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
- Asegurar una adecuada proporción entre los componentes fijos y variables de la remuneración del personal de EDM y que los criterios de determinación de los componentes fijos y variables estén claramente establecidos. La proporción entre ambos componentes se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por el/la profesional en cuestión y, en función de su impacto en el perfil de riesgo de EDM.
- Incorporar mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo con las necesidades que surjan en cada momento. Asimismo, los componentes variables de la remuneración tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir la remuneración variable, de acuerdo con la normativa aplicable a las sociedades de gestión.

En vista de lo anterior, EDM ha desarrollado e implementado la Política, que incorpora los requisitos normativos señalados siempre teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad y la realidad de la Compañía.

La presente Política es aplicable a todas las personas trabajadoras y directivos de EDM, así como en su caso, a los agentes.

2. Principios generales en materia de remuneraciones

La presente Política se rige por los principios generales que se describen a continuación:

◆ Gestión adecuada y eficaz de los riesgos

La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.

Será coherente con la política de integración de riesgos de sostenibilidad y promoverá el cumplimiento de dicha política de integración por parte del personal que toma decisiones de inversión.

En particular, los objetivos individuales de devengo de la retribución variable no actuarán como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo de la Compañía. Y la remuneración no podrá ligarse directamente a la comercialización de instrumentos financieros concretos.

◆ Equidad interna y externa

La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del personal de la Entidad, velando por la equidad interna y la competitividad externa. Promoviendo un trato igualitario para todo el personal, no instaurando diferencias por razón de género ni personales de cualquier otro tipo.

Así, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva con las condiciones imperantes en el sector.

◆ **Alineación y compatibilidad con los intereses a largo plazo**

La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Compañía e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

Así, 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 profesional de que se trate.

◆ **Equilibrio entre los componentes fijos y variables**

El sistema de remuneración presentará una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada profesional y su impacto en el perfil riesgo, de modo que, el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total, logrando la total flexibilidad de la parte variable, y no se establezcan incentivos para una asunción excesiva de riesgos.

◆ **Transparencia y flexibilidad**

Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución, primando siempre la transparencia en términos retributivos, a fin de que puedan conformarse en el primer trimestre del ejercicio una idea clara respecto del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el mismo, así como de qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.

No obstante, las reglas para la gestión retributiva de los/las profesionales de EDM incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento.

◆ **Supervisión y efectividad**

El Consejo de Administración de la Compañía es el órgano competente para la aprobación de esta Política, apoyándose en el Comité de Remuneraciones y Nombramientos de EDM y en la dirección de RRHH para la supervisión del diseño, funcionamiento y correcta aplicación de la misma.

Asimismo, el Consejo de Administración supervisará la remuneración de la Alta Dirección y de las personas encargadas de las funciones de control.

3. Aplicación del principio de proporcionalidad

De acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable y las Directrices de ESMA, la política y prácticas de retribución del personal de la Compañía, y en particular, del Personal Identificado, deberán ser acordes con una gestión racional y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial de la Entidad, de forma que el principio de proporcionalidad deberá aplicarse conforme a la organización interna de la Entidad, y de forma proporcional a su tamaño, naturaleza y complejidad de sus actividades.

La Compañía ha realizado un análisis sobre la base de los factores que se exponen a continuación, a los efectos de justificar la aplicación proporcional de algunos de los requisitos aplicables:

- La Entidad cuenta con una estructura interna de gobierno y organización legal sencilla.
- El tamaño reducido de la Entidad, tanto por número de profesionales como por el valor de los activos gestionados.
- Y la escasa complejidad de las IIC gestionadas y de los activos en los que invierte.

4. Esquema general de remuneración

La remuneración de los/las profesionales de EDM se basa, con carácter general, en una parte de remuneración fija y una parte de remuneración variable. La Compañía velará por que los componentes fijos y los componentes variables, que forman la remuneración total, estén debidamente equilibrados.

En este sentido, los principales elementos que componen la estructura retributiva de EDM son los siguientes:

◆ **Retribución fija:**

La retribución fija constituye el elemento básico de la Política Retributiva. Este concepto está vinculado a las características propias de los puestos desempeñados y remunera a los/las profesionales por sus habilidades, experiencia y responsabilidades, teniendo en cuenta el nivel y alcance de su posición. Se basa en criterios de competitividad y equidad externa en relación con las prácticas de mercado y de las exigencias normativas para la estructura retributiva.

En el sistema retributivo de los/las profesionales de EDM, el componente salarial fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la retribución total, permitiendo de este modo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables, tal y como exige la normativa sobre remuneraciones en el sector financiero.

◆ **Retribución variable:**

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a la consecución de los objetivos y resultados de la Compañía, así como en base a los resultados individuales del personal para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios cuantitativos como cualitativos, tendentes a valorar el desempeño individual del personal. Los componentes variables se determinarán cada ejercicio de acuerdo con el esquema de retribución variable de EDM y en función de los objetivos fijados periódicamente por la Compañía y comunicados previamente.

La retribución variable no será un componente fijo de la retribución del/la profesional. No obstante, en casos excepcionales aprobados previamente por el Consejo de Administración a propuesta de la CNR, podría garantizarse una parte o la totalidad de la retribución variable del primer año a las nuevas contrataciones, si la situación de mercado lo requiriese. En cualquier caso, el periodo de garantía no podría exceder del primer año.

La retribución variable se abonará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Compañía pudiéndose contraer si los resultados financieros son mediocres o negativos. En el caso de abonarse, la misma se efectuará a lo largo del primer trimestre del año siguiente a aquel en que se midan los objetivos de referencia.

En este sentido, los criterios cuantitativos y cualitativos que, entre otros, se tendrán en consideración serán los siguientes:

a) **Criterios cuantitativos grupales:**

- Aplicables a todo el personal de la Compañía
- Consecución de las métricas/objetivos que determine el Consejo de Administración

b) **Criterios cuantitativos individuales:**

- Consecución de los resultados fijados a nivel individual

c) **Criterios cuantitativos área/departamento:**

- Consecución de los resultados fijados a nivel de área/departamento

d) **Criterios cualitativos individuales:**

- Trabajo en equipo
- Orientación al logro
- Orientación al cliente
- Compromiso con el proyecto
- Comunicación, impacto e influencia
- Conocimiento funcional y de mercado
- Profesionalidad y rigor
- Liderazgo y dirección de equipos
- Cumplimiento de las políticas y procedimientos internos de EDM
- Número de quejas y reclamaciones presentadas por los clientes
- Sanciones interpuestas por el regulador
- Grado de satisfacción de los clientes
- Realización de formación obligatoria

◆ **Beneficios sociales:**

Adicionalmente, como parte integrante del paquete retributivo de los/las profesionales de EDM, podrá contemplarse la incorporación de distintos beneficios sociales que aporten calidad a su retribución y les permiten disfrutar de ventajas importantes durante su relación laboral con la Compañía.

◆ **Plan de Retribución Flexible personalizado**

Mediante el Plan de Retribución Flexible, los/las profesionales de EDM tendrán la oportunidad de incorporar a su paquete retributivo determinadas retribuciones en especie. Ello se hará sin incrementar la masa salarial, pues dichas retribuciones en especie se detraerán del salario fijo bruto anual.

La participación en el Plan no afectará al salario bruto anual a tener en cuenta para calcular revisiones salariales o posibles indemnizaciones.

Las personas partícipes del Plan no verán disminuidas sus cotizaciones, ni por tanto, las futuras prestaciones, como consecuencia de su participación en el Plan.

5. Categorías de empleados/as con especial incidencia en el perfil riesgo

Si bien la presente Política afecta a todas las personas trabajadoras de EDM, existen obligaciones adicionales para las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la SGIIC o de las IIC que gestionen (en adelante, "Personal Identificado").

Salvo que se demuestre que no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Compañía o en las IIC que gestiona, se incluyen dentro del Personal Identificado las siguientes categorías de profesionales:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano del Consejo de Administración,
- Miembros de la Alta dirección,
- Personal responsable de las funciones de control,
- Personal responsable al frente de la gestión de IIC, la prestación de servicios de inversión, la administración, la comercialización y los recursos humanos,

- Otros responsables de asumir riesgos, ya sea de forma individual o colectiva, y que pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la SGIIIC o de las IIC gestionadas, incluidos los responsables de celebrar contratos o entrar en posiciones y tomar decisiones que pueden afectar de forma significativa a las posiciones de riesgo de la SGIIIC o de la IIC que gestiona (e.g. equipos de venta o personas a cargo de la intermediación de operaciones).
- Profesionales con remuneración igual o superior a los anteriores cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgos de las IIC.

6. Criterios de remuneración aplicables al personal identificado

La Compañía, deberá tener en cuenta una serie de requisitos a la hora de establecer la remuneración del Personal Identificado, tales como:

- (i) la remuneración deberá incluir componentes fijos y variables de manera equilibrada;
- (ii) el pago de una parte sustancial, que represente al menos el 50% de la remuneración variable aplazada y no aplazada, de la remuneración variable deberá realizarse en especie, por ejemplo, a través de participaciones en IIC de la Compañía;
- (iii) una parte sustancial, que represente al menos el 40% del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período mínimo de entre 3 a 5 años; y
- (iv) existencia de controles a posteriori (cláusulas malus y clawback).

No obstante, la Compañía, tras evaluar pormenorizadamente las funciones y responsabilidades de su Personal Identificado y atendiendo al principio de proporcionalidad antes descrito, ha determinado no aplicar los siguientes criterios:

- Diferimiento en el pago de la remuneración variable;
- Pago de una parte de la remuneración variable a través de instrumentos; y
- Incorporación a posteriori del riesgo en la remuneración variable.

7. Criterios de 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 controlen.

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.

La remuneración de las personas responsables de la gestión de riesgos y cumplimiento normativo será supervisada directamente por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, que emitirá recomendaciones al respecto al Consejo de Administración.

8. Criterios de remuneración de los agentes

De conformidad con el documento de preguntas y respuestas de la CNMV sobre cuestiones de protección al inversor de MiFID II “las remuneraciones que reciban los agentes de una entidad para la prestación de servicios de inversión o auxiliares a clientes en nombre de la entidad no se consideran incentivos, sino que, de acuerdo con el criterio establecido en las Directrices de ESMA sobre prácticas y políticas de remuneración (publicadas en junio de 2013), se consideran como un pago interno de la entidad, no como un pago a un tercero”.

Las Directrices a las que se refiere CNMV en el mencionado documento, se remiten a su vez al criterio ya manifestado en 2010 por el CESR (actual ESMA – European Securities and Markets Authority) en el documento “Inducements: Good and poor practices” en el que se indicaba: “con arreglo al artículo 23 de MiFID I (Directiva 2004/39/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de abril de 2004, relativa a los mercados de instrumentos financieros), una empresa de inversión es responsable plena e incondicionalmente de sus agentes vinculados. En tales circunstancias, la retribución del agente vinculado puede percibirse como un pago interno de la empresa que no es objeto de las normas sobre incentivos”.

En lo que respecta a la forma de remuneración de los agentes, la CNMV ha establecido que la remuneración de los agentes se componga únicamente de una parte variable.

El mencionado documento de preguntas y respuestas de la CNMV establece lo siguiente:

“En relación con la posibilidad de establecer una remuneración 100% variable en el caso de los agentes, en principio, mientras ESMA no se pronuncie en su caso en otro sentido, se considera aceptable que la remuneración de los agentes sea 100% variable siempre que se gestionen adecuadamente los evidentes conflictos de interés que se derivan de esta situación. En todo caso, deberá adoptarse un esquema de remuneración neutral que no favorezca unos productos frente a otros, que no incluya aceleradores, y que incorpore de forma significativa criterios cualitativos y no solo cuantitativos que favorezcan el cumplimiento de las normas de conducta.”

Sin perjuicio de lo anterior, las mencionadas Directrices establecen que:

- (i) En la fijación de la remuneración variable, además de criterios cuantitativos, se tengan en cuenta criterios cualitativos, que animen a las personas competentes a actuar en beneficio de los intereses del cliente.
Entre dichos criterios cualitativos se encuentran, entre otros, la calidad de los servicios prestados a los clientes, recibir un número reducido de quejas o reclamaciones o el cumplimiento sin salvedades de las políticas internas de la entidad para la cual actúan.
- (ii) En ningún caso, se tengan en cuenta exclusivamente el margen de los productos, lo que podría llevar a promover por los agentes la contratación de los instrumentos financieros que generen mayor margen (y que suelen coincidir con los productos de más riesgo) en lugar de los que se adecuen mejor a las necesidades de los clientes.

A la vista de lo anterior, la remuneración de los agentes de EDM consistirá únicamente en el pago de una remuneración variable alineada con los criterios anteriores.

9. Responsabilidades en materia de remuneraciones

9.1. Consejo de Administración

El Consejo de Administración de EDM será responsable de garantizar que la política retributiva es coherente con una gestión del riesgo efectiva y razonable y, en particular 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 LIIC, corresponderá al Consejo de Administración la aprobación de la Política a que refiere este documento, tras recabar el asesoramiento del Comité de Nombramientos y Retribuciones, de la Dirección de RRHH y de la función de Cumplimiento Normativo.

9.2. Comité de Nombramientos y Retribuciones

La normativa sobre remuneraciones establece que las SGIC deben contar con un Comité de Nombramientos y Retribuciones 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 Nombramientos y Retribuciones 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. La Presidencia y los miembros del Comité de Nombramientos y Retribuciones serán miembros del Consejo de Administración que no desempeñen funciones ejecutivas. Las decisiones del Comité de Nombramientos y Retribuciones tendrán en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas.

Con independencia de los requisitos normativos anteriores, EDM Holding estableció el 1 de julio de 2010 la creación del Comité de Nombramientos y Retribuciones a nivel de EDM. El comité de Nombramientos y Retribuciones está presidido por un miembro del Consejo de Administración que no ejerce funciones ejecutivas en EDM.

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

- Ser responsable de formular las recomendaciones para el Consejo de Administración de EDM relativas a la remuneración de los miembros del órgano de dirección, así como de los/las profesionales 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 acerca del diseño de la política general de remuneración de la Compañía.

- 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 pueda decidir contratar con fines de asesoramiento o apoyo.
- Apoyar al Consejo de Administración de EDM 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.

9.3. Unidad de Cumplimiento Normativo

La Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos (la "UCNyGR") participará en la elaboración de la determinación de la estrategia global de remuneraciones de EDM y valorará el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de EDM.

La UCNyGR participará asimismo en la elaboración de la presente Política, así como de sus revisiones periódicas y, en su caso, de llevar a cabo las modificaciones que sean necesarias. En particular, la normativa establece que, al menos una vez al año, se realizará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración. Esta evaluación incluirá también la revisión del análisis de aplicación de los principios de proporcionalidad. En este sentido la UCNyGR será responsable de llevar a cabo las citadas revisiones.

Finalmente, mantendrá informado al Consejo de Administración sobre el cumplimiento de las obligaciones en materia de remuneraciones por parte de EDM. En particular, reportará al Consejo de Administración cualquier incumplimiento o incidencia relevantes detectados.

9.4. Unidad de Auditoría Interna

La Unidad de Auditoría Interna verificará las tareas de supervisión llevadas a cabo por la Unidad de Cumplimiento Normativo, al objeto de evaluar la adecuación y eficacia de los sistemas y procedimientos de control interno de EDM. En particular, debe llevar a cabo periódicamente una auditoría independiente del diseño, aplicación y los efectos de las políticas retributivas de la SGIIC.

9.5. Dirección de Recursos Humanos

La dirección de Recursos Humanos participará activamente en la determinación de la estrategia global del sistema retributivo de EDM y en la elaboración de la presente Política, así como en sus revisiones periódicas y, en su caso, en las modificaciones que sean necesarias, en aras a dar cumplimiento a las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración.

10. Información relativa a la política

La SGIC deberá hacer pública, en el informe anual, la siguiente información sobre sus políticas retributivas:

- a) La cuantía total de la remuneración abonada por la sociedad gestora a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, el número de beneficiarios y, cuando proceda, las remuneraciones que se basen en una participación en los beneficios de la IIC obtenida por la SGIC como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de la IIC obtenida como rendimiento del capital invertido por la SGIC en la IIC.
- b) El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados/as de la Sociedad gestora cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC.

11. Autorización y revisión de la política

Esta política ha sido elaborada por la UCNyGR, revisada por la Dirección de RRHH, validada por el Comité de Remuneraciones de EDM y aprobada por el Consejo de Administración.

El Manual de Procedimientos, del que forma parte esta Política, se mantendrá permanentemente actualizado. El Consejo de Administración delega esta función en la UCNyGR, que informará anualmente de las actualizaciones efectuadas para su conocimiento y ratificación por el Consejo de Administración de la SGIC, pudiendo ser modificada en cualquier momento con la aprobación del Consejo de Administración para su adaptación a cualquier cambio significativo que afecte a su contenido.