

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1. CONTEXTO NORMATIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1. CONTEXTO NORMATIVO

De conformidad con lo dispuesto en 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* (en adelante, la “**Circular 6/2009**”), las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva (en adelante, “**SGIC**”) deben contar con políticas y procedimientos para establecer el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del consejo de administración, empleados, representantes y apoderados, de forma que se prevengan los conflictos de interés y se evite la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las instituciones de inversión colectiva (en adelante, “**IIC**”) gestionadas.

Con esta finalidad, el presente documento recoge la Política de Remuneraciones (en adelante, la “**Política**”) de MDEF GESTEFIN, S.A.U., S.G.I.I.C. (en adelante, la “**Entidad**”) que tiene como objetivo promover y ser compatible, a medio y largo plazo, con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos asumidos por la Entidad y con la estrategia empresarial, los objetivos y valores éticos y los intereses de la Entidad, de las IIC que gestiona, y de su grupo.

Esta Política se leerá y aplicará conjuntamente con el Reglamento Interno de Conducta de la Entidad.

1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política resulta de aplicación a los miembros del Consejo de Administración de la Entidad, altos directivos, responsables de asumir riesgos, los que ejercen funciones de control y cualquier empleado que reciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestionen (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”).

La política retributiva que se aplique al resto del personal de la Entidad ha de ser consecuente con los principios recogidos en este manual.

2. INTRODUCCIÓN

La política retributiva hace referencia al conjunto de principios y directrices con que cuenta la organización para gestionar aquellas materias relacionadas con la remuneración del personal. Una eficaz política retributiva debe formar parte de la gestión integral de los recursos humanos y de la propia dirección de la organización.

Los principios fundamentales a tener en cuenta para establecer una adecuada política retributiva son la transparencia interna y un diseño orientado a evitar conflictos de interés y a asegurar la independencia de los sujetos afectados.

Los objetivos que persigue esta política retributiva son:

- a) Declarar y hacer transparentes los principios sobre los que se constituye el planteamiento retributivo de la Gestora.
- b) Promover un entorno sólido y efectivo de conciencia y gestión del riesgo, que impulse la estrategia de negocio de la Gestora, el cumplimiento de su misión, visión y valores, e incluya las medidas adecuadas para mitigar y resolver los conflictos de interés que se puedan plantear como consecuencia de los sistemas de retribución.
- c) Asegurar que los sistemas de retribución de la Gestora y su aplicación cumplen con la normativa y regulación aplicables, en concreto, con lo establecido en la Ley 35/2003 de IIC relativo a remuneraciones, actualizada por la Ley 22/2014 y la Circular 6/2009 de la CNMV.
- d) Asegurar que no existen incentivos retributivos que inciten al personal competente de la Gestora a situar su interés o el de la Gestora por encima del de sus clientes en posible detrimento de éstos, adoptando las Directrices sobre políticas de remuneración (MIFID) publicados por ESMA.

3. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La presente Política, a la hora de fijar los criterios retributivos de la Entidad, tiene en cuenta, entre otros, los siguientes criterios y objetivos:

- Nivel funcional (posición del empleado en la estructura de la Entidad: administrativo, técnico, gestor, directivo, consejero).
- Nivel de responsabilidad.
- Desempeño individual (logros en principio conseguidos por el esfuerzo personal). Así, los objetivos del empleado pueden ser tanto cualitativos (desarrollar sistemas informáticos, implementar nuevos procesos que mejoren la eficiencia de su departamento o de la SGIC en general, etc.) como cuantitativos (en el ámbito comercial por ejemplo la captación de nuevos clientes, etc.).
- Resultados obtenidos a nivel de la Entidad o de la unidad correspondiente.
- Sencillez.
- Equidad.
- Competitividad de la retribución frente al mercado y la competencia.

Se adopta un modelo retributivo que está enfocado a la personalización de la retribución, atendiendo a cada caso específicamente y en función del talento, grado de cualificación, nivel de compromiso, profesionalidad, trato con el cliente, fidelidad, etc., pero también está afectado por la evolución de la unidad correspondiente, así como por la evolución de la Entidad en su conjunto.

4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

4.1. ADECUADA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

En general, se considera que existe conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un empleado o directivo de la Entidad, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la Entidad o sus clientes, y el suyo propio, de forma que, si elige su propio interés, signifique la obtención de un provecho propio o de terceros.

Para evitar las situaciones que pueden generar conflictos, la Entidad dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC) y de una Política de Conflictos de Interés

Además, los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.

En este contexto, el diseño de la política retributiva de la Entidad se alineará con el deber de gestión efectiva de conflictos de interés, a fin de velar por que los intereses de los inversores de las IIC no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Entidad en el corto, medio y largo plazo.

En todo caso, el personal contratado debe mantener el compromiso firme de integridad ética y responsable, actuando en el ejercicio de su actividad profesional guiados por las siguientes pautas de conducta:

- Ética profesional, que comprende, entre otras obligaciones, la prohibición de realizar acciones ilegales y utilizar información obtenida en el desarrollo de su trabajo en beneficio propio.
- Reserva y discreción en los comentarios relativos a operaciones, clientes, compañeros y cuantos aspectos pudieran afectar a las personas o actividades que son desarrolladas por la Sociedad.
- Competencia para desarrollar el trabajo encomendado y plena disposición para realizarlo.
- Cumplimiento de las pautas de dignidad profesional y personales inherentes al puesto de trabajo desempeñado y estricta observancia de los deberes y obligaciones de los trabajadores.

4.2. CONTROL DEL RIESGO

La política retributiva de la Entidad será acorde con una gestión eficaz del riesgo, no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y normas de funcionamiento de las IIC gestionadas, con la estrategia empresarial y con sus intereses a corto, medio y largo plazo.

En este sentido, la política retributiva fomentará la alineación de los riesgos asumidos por el personal con los de las IIC que gestiona la Entidad, los de los inversores de dichas IIC y los de la propia Entidad; en particular, considerará debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo.

4.3. EQUILIBRIO

En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables están debidamente equilibrados, de forma que el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de forma que cuando las circunstancias lo exijan, podría incluso no llegar a pagarse ningún componente variable de la remuneración.

Solamente se podrá conceder una retribución variable anual a los miembros del Colectivo Identificado siempre que no comprometa la solvencia de la Entidad y/o de su grupo, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y de la persona de que se trate.

4.4. EQUIDAD Y CONSONANCIA CON EL MERCADO

Deberá tenerse en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada miembro del Colectivo Identificado, velando, en todo momento, por una adecuada equidad interna.

El nivel retributivo de las personas estará en consonancia con el mercado, teniendo en cuenta el tamaño y características de las IIC que gestionen, de la Entidad y del grupo en su conjunto.

4.5. TRANSPARENCIA

Se dotará de la máxima transparencia a la información sobre las retribuciones del Colectivo Identificado.

5. COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN

En línea con lo expuesto, la remuneración del Colectivo Identificado está basada en un componente fijo y un componente variable no garantizado.

5.1. REMUNERACIÓN FIJA

La retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de remuneración variable pueda ser plenamente flexible.

El nivel individual de retribución fija es resultado de las negociaciones entre el empleado y la Entidad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la compañía, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

5.2. REMUNERACIÓN VARIABLE

La retribución variable tiene una periodicidad anual.

Se trata de un complemento excepcional sobre la base de los resultados y desempeño del empleado (contribución a los resultados de la Entidad por parte del mismo o a los objetivos vinculados a sus funciones). De este modo, recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias de la Entidad y de su grupo, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente, el grado de cumplimiento de los procedimientos y normas que inciden en su actividad y la alineación con la filosofía empresarial de la Entidad y del grupo y los intereses de éstos a corto, medio y largo plazo.

En particular, por medio de la remuneración variable, la Entidad trata de recompensar a los empleados con mayor rendimiento que refuerzan las relaciones de negocio a largo plazo y general ingresos y valor para la Entidad.

Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes criterios cuantitativos y cualitativos para la determinación de la cuantía:

Criterios cuantitativos:

- Consecución de los resultados totales fijados para la Entidad.
- Consecución de los resultados fijados a nivel individual.

Criterios cualitativos:

- Resultados de la satisfacción de los clientes, en su caso.
- Otros criterios cualitativos que se estimen oportunos en función del cargo.

Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible y no garantizada, hasta el punto de que sea posible no pagar retribuciones variables. Así, en el caso de cambios significativos en el capital o la solvencia de la Entidad, podrá ser reducida, o incluso eliminada, sin existir un nivel máximo de ajuste en este sentido.

La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad o de su grupo, justificada en función de los resultados tanto de la Entidad como del empleado.

Dicha remuneración variable anual, vinculada a los resultados empresariales, se evaluará conjuntamente de forma subjetiva sobre el desempeño e implicación del empleado en los objetivos e intereses de la Entidad.

5.3. RETRIBUCIÓN AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La retribución del Consejo se realizará conforme lo establecido en los estatutos sociales de la Sociedad.

6. COMITÉ DE REMUNERACIONES

La Entidad no dispone de un Comité de Remuneraciones. La sencilla estructura interna y la escasa complejidad de las actividades desempeñadas hacen que no sea necesario disponer de dicho Comité.

7. GESTIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

7.1. FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA

El Consejo de Administración, en su función supervisora de la Entidad, tendrá las siguientes competencias en relación con la política retributiva de la Entidad:

- Fijar los principios generales de la política retributiva.
- Aprobar las propuestas de remuneración anual (fija, variable, diferimiento, etc.) que se le presenten de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Determinar los empleados cuyas actividades laborales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, y que quedarán por ello incluidos en el Colectivo Identificado.

- Autorizar, con carácter previo a su firma, las cláusulas contractuales que reconozcan a empleados el derecho a una retribución variable mínima garantizada, el derecho a indemnización por rescisión anticipada del contrato o el derecho a beneficios discrecionales de pensión.
- Determinar el importe de los pagos que deberán realizarse, en concepto de indemnización por rescisión anticipada del contrato o de beneficio discrecional de pensión, a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Política.
- Examinar anualmente el informe interno de evaluación de la Política efectuado por Auditoría Interna - externalizado, tomando las medidas correctoras oportunas que, en su caso, fuesen necesarias.
- Revisar periódicamente la Política y, en general, cuantas medidas sean necesarias para garantizar su cumplimiento.
- Velar por la observancia de la Política.

7.2. REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Los responsables de la función supervisora de la Política garantizarán que el contenido de la misma, así como su correcta aplicación, se revisan como mínimo anualmente. Dichas revisiones deberán valorar si el sistema general de remuneraciones de la Entidad:

- Funciona como está previsto (en particular, que todos los programas y planes acordados están cubiertos; que los pagos de remuneración son adecuados, y que el perfil de riesgo y los objetivos de la Entidad están reflejados de forma apropiada); y
- Es conforme a los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

La Dirección Financiera, en la medida en que comprueba que la política remunerativa de la Entidad no ponga en riesgo la solvencia de la misma, participa en la revisión del sistema de remuneraciones de la Entidad.

Cuando las revisiones periódicas revelen que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba previsto o establecido, los responsables de la función supervisora garantizarán que se aplica el oportuno plan para subsanarla.

7.3. CONTROL DE LA POLÍTICA

A los efectos de comprobar la existencia y adecuación de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del Colectivo Identificado, de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, las unidades de control verificarán que anualmente se trate el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en su caso, relacionados con la Política. Para ello, podrán consultar la correspondiente acta del Consejo de Administración de la SGIC donde se hubiera tratado.

Función de Control de Riesgos:

Valorará el impacto de la política en el perfil de riesgo de la Sociedad.

Función de Cumplimiento Normativo:

Verificará la existencia y validez de la Política, y llevará a cabo las siguientes comprobaciones con mayor profundidad:

- Que existe la Política y que la misma se encuentra aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la Entidad.
- Que la Política aprobada por la Entidad tiene en cuenta, como mínimo, los principios y criterios establecidos en la presente Política y cualesquiera otros que fueran requeridos por la normativa o por las directrices publicadas al efecto por los organismos supervisores.
- Fijación de los conceptos retributivos que se deben tener en cuenta para determinar los sueldos del Colectivo Identificado.

La periodicidad para la realización de esta prueba de Cumplimiento Normativo será la establecida para la Entidad siguiendo el principio de proporcionalidad, siendo por tanto anual.

Función de Auditoría Interna:

Supervisará el correcto funcionamiento del procedimiento y del sistema implantado por la Entidad en esta materia, informando de ello al Consejo de Administración.

7.4. COMUNICACIÓN INTERNA DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.

Se comunicará la composición del paquete retributivo, individualizado y personalizado al empleado a título particular.

Una vez evaluada la retribución variable que le corresponde a cada empleado, se le comunicará verbalmente. Así, el profesional puede percibir el reconocimiento de sus logros por parte de la dirección y puede considerarse recompensado, reconocido y apreciado.

8. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad. Las eventuales modificaciones de la presente Política requerirán de la aprobación del Consejo de Administración de la Entidad.

La Política será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- (i) Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la política establecida.
- (ii) A propuesta de los responsables de las funciones de control interno de la Entidad (Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos, ambas externalizadas), cuando se entienda que existen apartados susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a la situación y al negocio de la Entidad en cada momento
- (iii) A propuesta de los órganos supervisores.