

## **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN APLICABLE A LAS ACTIVIDADES DE GESTIÓN DE LOS OICVM CON ARREGLO A LA DIRECTIVA OICVM 5**

### **Aspectos generales**

La directiva OICVM (UCITS V) 2014/91/UE de 23 de julio de 2014 establece los principios de las políticas de remuneración que deben observar las sociedades de gestión UCITS. España ha transpuesto esta directiva a través de la Ley 22/2014 de 12 de noviembre.

La directiva 2014/91 exige que las sociedades de gestión implementen una política de remuneración compatible con una gestión racional y eficaz de los riesgos, que se aplique a las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan sustancialmente en el perfil de riesgo de los OICVM gestionados o de la sociedad de gestión.

Mirabaud Asset Management (España) (la “Sociedad”) ha definido y aplica una política de remuneración coherente con la naturaleza y la diversidad de sus actividades, pero también con una gestión eficaz de sus riesgos con el fin de evitar una asunción del riesgo excesiva. Concretamente, la política de remuneración pretende garantizar la coherencia entre los comportamientos de los profesionales empleados y los objetivos a largo plazo de la Sociedad, y en particular, disuadirlos de asumir unos riesgos considerados excesivos e inaceptables. Esta política contempla asimismo la prohibición de cualquier modo de remuneración que pueda generar unos riesgos excesivos para la Sociedad.

Mirabaud Asset Management (España) ha incorporado en su política de remuneración las directivas promulgadas por la Autoridad Europea de los Mercados Financieros (AEMF / ESMA) que prevé en su documento “Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD 2016/411” de 31 de marzo de 2016.

Mirabaud Asset Management (España) aplica el principio de proporcionalidad previsto por ESMA y que tiene en cuenta el tamaño, la organización interna de la Sociedad, así como la naturaleza, la diversidad y la complejidad de su actividad.

Desde este punto de vista, la Sociedad considera que su actividad tiene un perímetro limitado, utiliza unos instrumentos financieros básicos, todos cotizados y líquidos, y unas estrategias en absoluto complejas. Debido a la naturaleza de su gestión, enmarcada por otra parte por un conjunto vinculante de normas de gestión de los riesgos de mercado y de riesgo de contraparte, esta última es poco proclive a generar comportamientos inadecuados en sus colaboradores. Por otra parte, el número de colaboradores, el tamaño de la organización, así como el tamaño de los activos gestionados, justifica plenamente una política de remuneración básica en lo que concierne a los principios y la aplicación.

### **Gobernanza**

La Sociedad, al no haber alcanzado los umbrales de 50 empleados o de 1 250 000 000 de euros de activos, no está obligada a instaurar formalmente el comité de remuneración previsto en las directivas promulgadas por ESMA



La aplicación y el seguimiento de la política de remuneración se realizan bajo la supervisión y la responsabilidad de la Dirección General de la Sociedad, con una consideración apropiada y específica de la existencia de conflictos de interés en este proceso.

### **Distribución de la remuneración variable**

De conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y deontológicas aplicables a las sociedades de gestión, el importe de la variable está supeditado a los resultados de la empresa y se basa en los rendimientos cuantitativos y cualitativos de cada colaborador. La política de remuneración de la Sociedad establece cada año el importe destinado a la remuneración variable y su reparto teniendo en cuenta el conjunto de sus riesgos.

En lo que respecta al control de riesgos, la Sociedad se reserva la posibilidad de no pagar ningún componente variable (variable obtenida) y/o diferido (variable anunciada) en caso de un resultado deficitario de la Sociedad en el ejercicio cerrado con arreglo al cual se calculó y se procedió a la previsión de la remuneración variable.

La remuneración variable garantizada es excepcional y no es compatible ni con una correcta gestión de los riesgos ni con el principio de la remuneración en función de los resultados, y solo se puede aplicar en el marco de la contratación de un nuevo colaborador -gerente, comercial o miembro de la Dirección- aunque limitada exclusivamente al primer año.