



Política General de Remuneraciones

Política corporativa

Política General de Remuneraciones

1.	Introducción	3
2.	Objetivo	3
3.	Ámbito de aplicación	3
4.	Principios generales de la política retributiva de Unigest	3
5.	Gobierno Corporativo	5
	Órganos responsables	5
	Funciones de las Unidades de Control y Supervisión.....	6
6.	Componentes de la remuneración	6
	6.1 Retribución fija.....	6
	6.2 Retribución variable	7
	6.2.1 Retribución variable anual, condiciones para el devengo:	7
	Retribución variable: elementos del sistema	8
7.	Revisión y evaluación de la aplicación de la política retributiva	9
8.	Información y transparencia	9

1. Introducción

La aplicación de una adecuada política de remuneración de su personal es uno de los elementos fundamentales del buen gobierno de una sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva ("SGIIC"). La política retributiva de Unigest SGIIC S.A. ("Unigest") recoge el conjunto de principios y directrices relacionado con la adecuada gestión de todas aquellas materias relacionadas con la remuneración de sus empleados.

Unigest dispone de una política de remuneración que es de aplicación a todos sus empleados, política acorde y compatible con el perfil de riesgo, los estatutos y normas de las IIC que gestiona, así como con la estrategia, objetivos y valores de la Gestora, que a su vez se encuentra alineada con los principios de la política de remuneración del Grupo Unicaja, siendo revisada al menos una vez al año.

En el presente documento se desarrollan los principios básicos que componen la política retributiva de Unigest.

2. Objetivo

La finalidad de la presente Política es la adopción de medidas necesarias para una gestión adecuada de las remuneraciones en la Entidad.

3. Ámbito de aplicación

Las personas sujetas a la política general de remuneraciones son todas aquellas con la condición de empleado de Unigest en activo y que mantengan una relación laboral retribuida por su condición de profesionales en activo, siendo de aplicación a cualquier tipo de contraprestación satisfecha por el desempeño de sus actividades profesionales en la Entidad.

La presente Política incluye las reglas aplicables a las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de Unigest y sus IIC (en adelante, el "Colectivo Identificado"), y las particularidades aplicables al personal que ejerce funciones de control

En el supuesto en el que Unigest delegase sus actividades de gestión de inversión en terceros, personas físicas o entidades, el ajuste a los requisitos regulatorios relacionados con un nivel de efectividad y diligencia similar a los aplicables a Unigest, será un requisito a considerar en la selección de la misma.

4. Principios generales de la política retributiva de Unigest

Los principios rectores de la política retributiva de Unigest son los siguientes:

- Que se vincule, en los diferentes conceptos salariales que la componen, a la aportación de valor de los profesionales, en función del nivel de responsabilidad asumida (posición ocupada) y el desempeño (consolidación profesional).
- Que facilite la implantación de una cultura de consecución de resultados a corto, medio y largo plazo de la Entidad.
- Que asegure la proporcionalidad entre retribución y riesgo asumido, según los diferentes niveles de responsabilidad y perfiles de riesgo identificados.
- Que mantenga e incremente la incentivación y compromiso de los profesionales, contemplando la posibilidad de incorporar nuevos conceptos de retribución en especie y flexible.
- Que se adapte a todos los requerimientos normativos de reciente implantación y con las recomendaciones en materia retributiva de los Supervisores y Reguladores.
- Que exista un equilibrio prudente entre una situación financiera razonable de la Sociedad y la concesión, pago u otorgamiento de la retribución variable.

- La política de remuneración debe ser acorde con una gestión racional y eficaz del riesgo (incluyendo tanto riesgos financieros como riesgos extra financieros y, en particular, el riesgo de sostenibilidad) y no ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo de la Entidad y la normativa aplicable a las IIC gestionadas, y debe ser consistente con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Unigest, de las IIC gestionadas, de sus partícipes o accionistas y del interés público, incluyendo medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Adicionalmente la remuneración variable del personal de Unigest tendrá en consideración la integración por Unigest (y el empleado o miembro del colectivo identificado afectado) de los riesgos de sostenibilidad, lo que tendrá reflejo en la determinación de objetivos y en la valoración del desempeño individual que se fije anualmente
- Que sea imparcial y no discriminatoria, al reflejar una compensación igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor y desempeño, no instaurando diferencia o discriminación alguna por ningún factor, como por ejemplo por razón de género.
- Que sea clara comprensible y transparente, contemplando una redacción sencilla que permita conocer los distintos elementos que componen la remuneración y las condiciones para su concesión, consolidación y pago. A tal efecto, que distinga de forma clara entre los criterios para el establecimiento de la retribución fija y la retribución variable.

La Autoridad Europea de Valores y Mercados (“ESMA”), en el desarrollo de las Directivas aplicables a los gestores fondos (UCITS)¹ y fondos de inversión alternativos (“DGFIA”)² ha emitido diversas directrices (“Directrices”)³ en relación con las prácticas de remuneración aplicables tanto a los profesionales de una SGIIC con carácter general, como a las categorías de profesionales que inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad y las IIC que gestiona con carácter particular (“Colectivo Identificado”).

Estas Directrices complementan lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva (“LIIC”) en materia de remuneraciones, y tienen en cuenta lo dispuesto en la Recomendación 2009/384/CE de la Comisión Europea, sobre políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros.

¹ Directiva 2009/65/CE por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM), en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones (modificada por la Directiva 2014/91/UE) (“Directiva UCITS”).

² Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos y por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) nº 1060/2009 y (UE) nº 1095/2010. La transposición de la DGFIA al ordenamiento jurídico español se ha realizado mediante la aprobación de la Ley 22/2014, por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“DGFIA”).

³ Directrices de la ESMA emitidas el 14 de octubre de 2016, “Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la directiva OICVM (Organismos de Inversión Colectiva en Valores Mobiliarios)” y las “Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA (Directiva de Gestoras de Fondo de Inversión Alternativas)”, en vigor desde el 1 de enero de 2017. Estas directrices modifican las anteriores Directrices ESMA/2013/232)

A su vez, ESMA ha publicado las Directrices MiFID⁴ aplicables con carácter general a las empresas que prestan servicios de inversión, entre las que se incluyen las de los Gestores UCITS y GFIA cuando prestan servicios de inversión de gestión discrecional e individualizada de carteras. Las Directrices MiFID contienen preceptos concretos para evitar las políticas de remuneración aplicables a determinado personal de la Entidad que generen riesgos en materia de normas de conducta y de conflictos de interés, a fin de velar porque los intereses de los clientes no se vean dañados por dichas políticas y prácticas de remuneración.

La CNMV ha informado a la Autoridad Bancaria Europea (EBA) que tiene intención de cumplir con las “Directrices sobre el ejercicio de recopilación de información relativa a personas con alta remuneración en virtud de la Directiva 2013/36/UE y la Directiva (UE) 2019/2034” y con las “Directrices sobre los ejercicios de comparación de las prácticas de remuneración y la brecha salarial de género con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034”, que se publicaron el pasado 4 de octubre de 2022 y el pasado 26 de octubre de 2022, respectivamente. Ambas directrices serán de aplicación desde el 31 de diciembre de 2022.

Por último, se tendrá en cuenta el Reglamento (UE) 2018/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros a los efectos de garantizar que la política de retributiva esté alineada con la consideración de riesgos en materia de sostenibilidad o riesgos ASG (medioambientales, sociales y de gobernanza) tal y como estos se definen en la mencionada política de integración de riesgos de sostenibilidad.

Los criterios de remuneración variable que den respuesta a los requerimientos de dicho Reglamento permitirán asegurar una estructura de incentivos ajustada a la propensión al riesgo de la Entidad y a los objetivos de negocio en relación con los riesgos de sostenibilidad, la adopción de medidas de prevención de los conflictos de intereses y el fomento de actuaciones con un impacto positivo en el ámbito de los factores ASG.

5. Gobierno Corporativo

Órganos responsables

El Consejo de Administración de Unigest tiene encomendadas las funciones de dirección, administración y representación de la entidad, rigiéndose por lo establecido por la ley en el ámbito de sus facultades.

Atendiendo a lo dispuesto en la Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las SGIIC y sociedades de inversión, el Consejo de Administración 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, así como evaluar su eficacia y, en su caso, adoptar las medidas adecuadas para subsanar las posibles deficiencias.

El Comité de Remuneraciones tiene como principal cometido asistir al Consejo de Administración en las cuestiones relativas a la preparación de las decisiones relativas a la Política General de Remuneraciones, asesorar y apoyar al Consejo de Administración en cuanto a su diseño y supervisión con el detalle recogido en el reglamento interno del Consejo de Administración, las facultades adicionales que pueda atribuirle el Consejo de Administración, la normativa aplicable y las directrices de las autoridades supervisoras vigentes en cada momento.

Periódicamente el Consejo de Administración de Unigest, con el apoyo y asesoramiento del Comité de Remuneraciones y las aportaciones de las funciones de control, revisará el contenido de esta Política para adaptarlo a la normativa y directrices en vigor. El Consejo de Administración podrá, asimismo, introducir las modificaciones que estime convenientes para asegurar su plena eficacia en cualquier momento.

Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) de 1 de octubre de 2013, en vigor a partir del 1 de febrero de 2014 (“Directrices MiFID”).

Funciones de las Unidades de Control y Supervisión

Conforme a lo dispuesto en la LIIC, las funciones de Cumplimiento Normativo deben jugar un papel activo en la elaboración, supervisión y revisión de las políticas de remuneración, dando soporte al Comité de Remuneraciones y al Consejo de Administración en la determinación de la estrategia general de remuneración aplicable a Unigest, fomentando una gestión efectiva y prudente del riesgo:

- Verificando el impacto de la estructura de remuneración en el perfil de riesgo de la Entidad.
- El cumplimiento de la legislación y regulación aplicables, así como las políticas internas de la Entidad.

Unigest debe adoptar medidas que permitan identificar diligentemente los casos en que los profesionales pudieran actuar de modo no alineado con los intereses de las IIC gestionadas y de los inversores, y emprenderá, en su caso, acciones correctoras al respecto.

6. Componentes de la remuneración

Según la normativa vigente existen diferentes tipos de remuneraciones: remuneración fija, remuneración variable, remuneración variable garantizada, indemnizaciones por despido, aportaciones a planes de pensiones y estrategias personales de cobertura. El diseño de los sistemas remunerativos debe ser coherente con los perfiles de riesgo, los reglamentos o documentos constitutivos de los OICVM que la sociedad de gestión gestiona, así como con los objetivos establecidos en las estrategias de la sociedad de gestión. Las sociedades gestoras deben garantizar que sus sistemas remunerativos se diseñan y aplican correctamente, es decir, ha de existir un adecuado equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, la medición de los resultados, así como la estructura de la sociedad.

Adicionalmente, según las directrices sobre la proporcionalidad, los distintos perfiles de riesgo y características de las sociedades de gestión justifican la aplicación proporcional de los principios de remuneración. Los criterios relevantes para la aplicación de la proporcionalidad son el tamaño de la sociedad de gestión y de los Organismos de Inversión Colectiva de Valores Mobiliarios (OICVM) que gestiona, su organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades. Esta proporcionalidad también es de aplicación en relación con las distintas categorías de empleados en cuanto a su incidencia sobre el perfil de riesgo de la sociedad de gestión.

La política retributiva de Unigest incluye:

- Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de la persona afecta, constituyendo una parte relevante de la compensación total.
- Una remuneración variable vinculada a la consecución de los objetivos y retos previamente establecidos, definida de modo que evite posibles conflictos de interés y, al mismo tiempo incluya principios de valoración cualitativa que tengan en cuenta la alineación a los intereses de los inversores y las normas de conducta del mercado de valores.

6.1 Retribución fija

Los principios y objetivos establecidos para la retribución fija son los siguientes:

- Contenido de la aportación: basada en los niveles de responsabilidad asumidos, se establecen niveles de contenido que faciliten la gestión de la retribución con equidad y flexibilidad.
- Referenciada a la práctica sectorial: basada en mercado financiero, con un posicionamiento horizonte en la mediana de mercado como tendencia central, resultado del análisis inicial realizado de los posicionamientos actuales de las entidades del sector.

- La retribución fija constituirá la parte preponderante de la remuneración total, resultando en todo caso una parte suficientemente elevada, de modo que se permita la máxima flexibilidad respecto de la remuneración variable
- La retribución fija está compuesta por la retribución básica anual (o retribución fija anual), las retribuciones en especie y cualesquiera otros beneficios o complementos que, con carácter general, se apliquen a un mismo colectivo de empleados y que no giren sobre parámetros variables o supeditados al nivel de desempeño.

6.2 Retribución variable

Los principios y objetivos establecidos para la retribución variable son los siguientes:

- La diferenciación en los colectivos clave y con más impacto en resultados, sin olvidar el mantenimiento de la equidad interna basada en el nivel de responsabilidad.
- Mantener un alto nivel de competitividad en mercado, en un contexto de alto rendimiento, motivación y compromiso de los empleados, sin olvidar el cumplimiento del marco regulatorio definido.
- Para determinar la retribución variable, cuando esté vinculada a resultados se tendrán en cuenta los resultados individuales (valorados conforme a criterios financieros y/o no financieros), los del departamento o equipo a la que pertenezca y los resultados globales de la Sociedad y del Grupo Unicaja Banco.
- Flexible en la composición y modulación de los elementos técnicos del sistema de retribución variable, que permita adaptarlos a las características de los diferentes colectivos y a las necesidades estratégicas de la Organización.

6.2.1 *Retribución variable anual, condiciones para el devengo:*

En relación con la consecución de la retribución variable anual, se fijan unos criterios de cumplimiento llave a efectos de devengo y se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros. Todo ello se documentará en un **Esquema de retribución variable anual** que deberá ser aprobado anualmente, y que consta de las siguientes partes:

- A. Criterios establecidos para la fijación de la retribución variable individuales y de departamento, o equipo.
- B. Parámetros de Retribución variable, ligados a objetivos de la Sociedad y del Grupo Unicaja
- C. Evaluación del Desempeño

Los Criterios individuales y de Departamento, o equipo, ligados a la consecución de la remuneración variable anual se establecen anualmente por el Comité de Remuneraciones. Una vez aprobados por el Consejo de Administración serán debidamente comunicados al personal afectado.

De igual modo, una vez fijados a nivel grupo los objetivos a considerar, el esquema de retribución variable anual será propuesto por el Comité de Remuneraciones, aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad y comunicados al personal afectado tras su aprobación.

Retribución variable: elementos del sistema

Impacto en el negocio		Tomadores de riesgo	Controladores de riesgo	Soporte al negocio/servicio
Retribución variable anual Definición de las cuantías		Importe monetario o % RF Nivel, recogido en las condiciones estipuladas para cada empleado. Se tendrá en cuenta los resultados globales de la Sociedad y del Grupo Unicaja Banco.		
Objetivos	Objetivos Llave	A definir en cada ejercicio: superación de metas generales y, en su caso individuales de rentabilidad, riesgo y solvencia		
	Tipología de objetivos	Mayoritariamente objetivos directamente vinculados al comportamiento de las IIC (de los tipos “resultados” o “palancas”).	Mayoritariamente objetivos directamente vinculados al control de las IIC	Por su impacto indirecto o soporte al negocio tienen mayoritariamente objetivos de eficiencia.
	Ponderación de objetivos	A definir en cada ejercicio. Mayor peso de los Objetivos de Equipo + Individuales	A definir en cada ejercicio. Mayor peso de los Objetivos de Globales	A definir en cada ejercicio. Mayor peso de los Objetivos de Globales pero menor de los controladores
Consecución de los Objetivos/ Pago del Incentivo (En función del cumplimiento de las variables que se puedan establecer a nivel Grupo Unicaia)		Curvas de consecución diferenciadas en función de los objetivos Se incentiva la superación del objetivo	Se retribuye la consecución, no se incentiva la superación	Se retribuye la consecución, no se incentiva la superación
Devengo y liquidación		Adaptación a la situación y estado del ciclo de negocio y aplicación de las normas del marco regulatorio, así como su proceso de pago (diferimiento, pagos en acciones, política de retención y ajustes al riesgo ex - post)		

7. Revisión y evaluación de la aplicación de la política retributiva

El Consejo de Administración de Unigest, asesorado por el Comité de remuneraciones, revisará los principios y procedimientos contenidos en el presente documento. Asimismo, procederá a la aprobación de la política de remuneración siempre que se estime modificarla.

De acuerdo con la normativa aplicable y las directrices de las autoridades supervisoras, las funciones de control deben tener un papel activo en el diseño, supervisión y revisión de la Política de Remuneración, dando soporte al Consejo de Administración y al Comité de Remuneraciones en el cumplimiento de sus funciones.

En aplicación de lo anterior:

- La función de gestión de riesgos deberá valorar el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la sociedad de gestión.
- La función de cumplimiento normativo deberá analizar el modo en que la estructura de remuneraciones da cumplimiento a la legislación, reglamentos y políticas vigentes.
- La función de auditoría interna deberá llevar a cabo, periódicamente, una revisión independiente del diseño, la aplicación y los efectos de la Política de Remuneración de la sociedad gestora.

8. Información y transparencia

La sociedad de gestión garantizará que la información difundida sea clara y de fácil comprensión y acceso, publicándola periódicamente en el informe anual.

El informe indicará el proceso de toma de decisiones que se ha utilizado para establecer la política remunerativa para las personas a quienes resulta aplicable., el informe incluirá información sobre el modo en que la remuneración y los resultados están vinculados. Dicha información deberá incluir una descripción de las principales mediciones del resultado que se utilizan para: la sociedad de gestión, las líneas de negocio de alto nivel y las personas (es decir, los cuadros de mando).

La política remunerativa de la Gestora será accesible para todos los miembros del personal garantizando que la información relativa a la política remunerativa divulgada de manera interna revele como mínimo los detalles que se difunden de manera externa.

El proceso de evaluación estará documentado y será accesible para cada uno de los miembros del personal de los que se trate. Los aspectos confidenciales de carácter cuantitativo de la remuneración del personal no se someterán a la difusión interna.