



Resumen de la Política de Remuneración

Septiembre 2017

Introducción

Gamax Management AG (en adelante, «Gamax», o «la Empresa») es una empresa de gestión de fondos luxemburguesa autorizada para gestionar OICVM según la ley del 17 de diciembre de 2010 (Ley OICVM) y las AIF según la ley del 12 de julio de 2013 (Ley AIFMD) y forma parte del Grupo Mediolanum (el «Grupo» o «Banca Mediolanum S.p.A»). Su accionista es Banca Mediolanum S.p.A. con el 100% de las acciones del capital social de la empresa. Banca Mediolanum S.p.A. está autorizada por el Banco de Italia como institución crediticia. Por consiguiente, Gamax también está sujeta a la política de remuneración del Grupo Mediolanum (la «Política del grupo»).

De conformidad con la Ley OICVM y la Ley AIFMD, Gamax ha establecido una política de remuneración (la «Política») que incluye todos los principios fundamentales que determina la forma en la cual la empresa remunera a los miembros de su equipo y los reconoce como «Equipo identificado». La política se revisa anualmente y se actualiza, si es necesario, para garantizar el cumplimiento de todas las obligaciones regulatorias, tales como las directrices de la ESMA en cuanto a las políticas de remuneración, bajo cumplimiento de las Directivas AIFMD (ESMA/2013/232 y ESMA 2016/579) y están, por lo tanto, de conformidad con los requisitos establecidos por la Directiva OICVM V (ESMA 2016/575), junto con las Directivas ESMA.

Objetivos y alcance de la política

Preparación: la política ha sido preparada por el departamento de cumplimiento y revisada por el Director general. En la elaboración de esta política el departamento de cumplimiento se ha esforzado por asegurarse de que los mecanismos de incentivos de los empleados no entren en conflicto con los mejores intereses de los clientes de la empresa.

Aprobación: la política fue aprobada por la Junta directiva el día 7 de septiembre de 2017 (la «Junta») y se ha aplicado a todos los empleados, así como a los directores no ejecutivos de la Junta y a los adjudicatarios autónomos.

Objetivo: la política establece la política de remuneración de GAMAX, inclusive los principios de gobierno de la manera en que la empresa paga a los miembros del personal, incluyendo el «Personal identificado». Refleja el objetivo de GAMAX de una buena gobernanza corporativa y está en la línea con la estrategia y los valores comerciales de GAMAX. Además, se asegura de que:

- Gamax pueda atraer, desarrollar y retener a empleados motivados y de alto rendimiento dentro de un mercado internacional competitivo;
- los empleados reciban un paquete remunerativo competitivo;
- Gamax cumpla sus objetivos comerciales a largo plazo.

Propósito: el propósito de la política es procurar garantizar que los acuerdos de remuneración del «Personal identificado»:

- sean consecuentes y fomenten de forma sólida y efectiva la gestión del riesgo y no fomenten la toma de riesgos que no estén en consonancia con la propensión al riesgo y los instrumentos de incorporación de la empresa ni con perfiles de riesgo de los fondos a gestionar; y
- estén en consonancia con la estrategia, los objetivos, valores e intereses comerciales de la empresa, además de los de los fondos e incluyan medidas para gestionar conflictos de intereses.

Gamax cumple con los objetivos arriba mencionados ya que:

- tiene un modelo empresarial cuya naturaleza no fomenta la toma de riesgos en exceso;
- define los objetivos y metas de rendimiento para todos los empleados que según los objetivos comerciales y la propensión al riesgo; y
- se asegura de que el elemento de remuneración fijado para cada empleado tenga en cuenta la tasa del mercado.

Enfoque para determinar al personal identificado

La política establece al detalle cómo se ha recopilado la lista del personal identificado que incluye al Director jefe, los tomadores de riesgo, las funciones de control y todos los empleados que reciban la remuneración completa que entre dentro del grupo de remuneración de Director jefe y tomadores de riesgo, cuyas actividades profesionales tengan un impacto material sobre el perfil de riesgos de GAMAX o del de los fondos que esta empresa gestiona y las categorías del personal de la(s) entidad(es) a las cuales la empresa gestora hay delegado las actividades de gestión de la inversión, cuyas actividades profesionales tengan un impacto material sobre el perfil de riesgo de los fondos que gestiona GAMAX.

De acuerdo con esto, a fecha de la política, GAMAX ha identificado a los siguientes empleados como parte de lo que considera personal identificado, tal y como lo definen las directrices de la ESAM:

- Director general (aquél que entre otras cosas, es responsable de la administración y recursos humanos).
- Miembros de la Junta Directiva.
- Responsable/Director jefe de operaciones *.
- Director jefe de productos **
- Auditor jefe interno **
- Director de control de riesgos **
- Director de cumplimiento **

*Empleados que tienen un contrato de agencia con GAMAX para proporcionar servicios.

** Contrato de servicios de apoyo en el lugar

De acuerdo a los principios de la ESMA sobre prácticas de remuneración sólidas, el personal identificado no debe emplear estrategias de cobertura personal o remuneración y seguro relacionado con la responsabilidad que perjudique los efectos de un ajuste del riesgo dentro de sus acuerdos de remuneración. Todos los pagos relacionados con la finalización prematura de un contrato reflejarán el rendimiento alcanzado por el empleado en cuestión y no recompensarán los malos resultados.

Remuneración variable de empleados en funciones de control

Gamax se asegura de que los empleados en funciones de control reciban una remuneración fija y competitiva evitando, en consecuencia, un potencial conflicto de intereses. Esta estructura se asegura de que los empleados importantes con funciones de control puedan trabajar de forma independiente y objetiva. GAMAX cree que el potencial de la remuneración variable y limitada asumida garantiza a todos los empleados que trabajan en estos puestos el poder continuar trabajando con independencia y sin estar expuestos a conflictos de intereses. Por esta razón, el bono consiste en lograr objetivos no financieros e individuales relacionados directamente con la prestación de su puesto en la función de control y ajustados de acuerdo con las provisiones dictaminadas en la política de remuneración de GAMAX. La decisión relativa a la remuneración variable para los directores jefes en funciones de control la supervisa directamente la Junta Directiva. El rendimiento del director jefe en las funciones de control no está vinculado al rendimiento de GAMAX.

Aplicación del principio de proporcionalidad

La principal responsabilidad de GAMAX es valorar sus propias características y desarrollar e implementar las políticas y prácticas de remuneración de forma apropiada, en consonancia y enfocada a los riesgos y proporcionar incentivos adecuados y efectivos a su personal.

En cuanto a este punto, Gamax debe cumplir con los principios de remuneración de un modo y con un alcance apropiado a su tamaño y al tamaño de los fondos (OICVM y AIF) que gestiona, según su organización interna, el alcance de su naturaleza y la complejidad de sus actividades.

«Fundamentándose en la valoración interna y teniendo en cuenta el tamaño y la organización interna de la empresa, la naturaleza y el alcance de sus actividades, especialmente las características de las OICVM y AFIS gestionadas, la empresa confía en aplicar proporcionalmente los requisitos regulatorios a nivel de institucional.

Consecuentemente, la empresa no necesita establecer un comité de remuneración, ya que puede neutralizar los requisitos referentes al proceso de pago de la remuneración variable, es decir, el abono en instrumentos no efectivos, la retención y el aplazamiento, así como la incorporación del riesgo transcurrido un tiempo».

Comité de remuneración

El comité de nombramientos y remuneración establecido por la sociedad matriz Banca Mediolanum S.p.A. (compuesta por tres directores independientes), se reúne generalmente cuatro veces al año. Este Comité de Remuneración advierte en términos de referencia relacionados con la aplicación de los principios de remuneración dentro del grupo que se han incorporado a la Política de Remuneración del Grupo elaborada por la empresa matriz. La intención es proporcionar las directrices necesarias para implementar la política del grupo y su aplicación adecuada en el Grupo Mediolanum.

Gamax, como parte del grupo, considera como requisito que las empresas de gestión, que son importantes en cuanto a su tamaño o al tamaño de los fondos que manejan, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades, establezcan un comité de remuneración.

La política establece la evaluación realizada conforme al tamaño, la organización interna, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus productos; teniendo todo esto en cuenta, según el principio de la proporcionalidad, se decidió no establecer un comité de remuneración aparte para Gamax.

Por último, la Junta es responsable de aprobar y mantener la política de remuneración y de supervisar su aplicación. La Junta debe garantizar que la política es consistente y que favorece la gestión del riesgo de forma sólida y efectiva y que no anima a asumir riesgos excesivos.

Conflictos de intereses

La política está diseñada para evitar conflictos de intereses entre Gamax, sus fondos e inversores. GAMAX ha establecido medidas que garanticen que la remuneración variable obtenida no afecta a su deber de actuar por el mejor interés de los clientes.

Proceso de escalación

Será necesario actuar si los niveles de remuneración no se cumplen y las cuestiones materiales se llevarán a la Junta para que ella determine.

Remuneración garantizada

La remuneración variable garantizada es excepcional y en ningún caso se limitará al primer año de servicio, dentro del contexto de la contratación de personal nuevo.

Delegación

En el caso de delegar la gestión de la cartera y/o las actividades de gestión del riesgo (o alguna de sus partes), GAMAX hará todos los esfuerzos posibles para asegurarse de que:

- a) las entidades a las cuales se ha delegado la gestión de la cartera o las actividades de gestión del riesgo están sujetas a los requisitos reguladores de remuneración que son igual de efectivos que los aplicables según las directrices de la ESMA; o
- b) se ha establecido acuerdos contractuales apropiados con entidades en las que se ha delegado la gestión de la cartera o las actividades de gestión del riesgo con el fin de asegurarse de que no hay engaño en las normas de remuneración establecidas por las directrices de la ESMA; dichos acuerdos contractuales deben cubrir todos los pagos realizados a los delegados del personal identificado como compensación por su rendimiento respecto a la cartera o las actividades de gestión de riesgo realizados por encargo de la empresa.

Para evitar dudas acerca de la delegación de la gestión de la cartera y/o las actividades de gestión de riesgo de Gamax a otro subsidiario del Grupo Mediolanum, ya que dicha entidad está sujeta a la política de remuneración, debe estar sujeta a los requisitos de remuneración que son igual de efectivos que los aplicables según las directrices de la ESMA en virtud del cumplimiento conforme a los CRD IV.

Más información

Podrá encontrar más información en el folleto de cada fondo, disponible en www.gamaxfunds.com y solicitar una copia en papel de la política, previo pago y solicitud.