

Olea Gestión de activos SGIIC S.A.

Política Remunerativa

Revisada por el Consejo de Administración el 2 de febrero de 2022.

Entidad: Olea Gestión de Activos SGIIC, S.A.	
Autor: Dpto. de Asesoría Jurídica y Consejeros Delegados.	Aprobado por: Consejo de Administración
Fecha: 31.01.2022	Fecha: 02.02.2022
Tipo de documento: Política retributiva	
Actualizaciones: Primera revisión del 27.10.2020 y aprobada el 28.10.2020 Segunda revisión del 31.01.2022 y aprobada el 02.02.2022	

ÍNDICE

POLÍTICA REMUNERATIVA

1. Introducción y normativa aplicable	3
2. Objeto y ámbito de aplicación	4
3. Principios de la política remunerativa de la Sociedad gestora	4
4. Componentes de la Remuneración	7
5. Remuneración de los Consejeros.....	9
6. Principio de Proporcionalidad: Disposiciones no aplicables	10
7. Aplicación y revisión de la Política	10
8. Control de la Política.....	11
9. Informe Anual	12

1. INTRODUCCIÓN Y NORMATIVA APLICABLE

La presente Política Remunerativa ha sido elaborada por Olea Gestión de Activos SGIC, S.A. (en adelante, la Sociedad gestora), con el fin de establecer los criterios retributivos de dicha Sociedad, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

Esta Política hace referencia al conjunto de principios y directrices con que cuenta la Sociedad gestora para gestionar aquellas materias relacionadas con la remuneración del personal.

Los objetivos que persigue esta política son:

- Declarar y hacer transparentes los principios sobre los que se constituye el planteamiento retributivo de la Sociedad gestora.
- Promover un entorno sólido y efectivo de conciencia y gestión del riesgo, que impulse la estrategia de negocio de la Sociedad gestora, el cumplimiento de sus objetivos y valores, e incluya las medidas adecuadas para mitigar y resolver los conflictos de interés que puedan plantearse como consecuencia del sistema retributivo.
- Asegurar que el sistema retributivo y su aplicación cumple con la normativa y regulación aplicable.
- Asegurar que no existen incentivos retributivos que inciten al personal a situar su interés o el de la Sociedad gestora por encima del de sus partícipes en posible detrimento de éstos.

Normativa de referencia:

- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, la "LIIC"), especialmente el art. 46 bis.
- 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 (en adelante, la "Circular 6/2009").
- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.
- Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre de Instituciones de Inversión Colectiva, relativo a información sobre las políticas de remuneración.
- Directrices sobre Políticas y prácticas de remuneración (MIFID) publicadas por la autoridad europea "ESMA" (European Securities and Markets Authority), de fecha 3 de junio de 2013 (ESMA/2013/606).
- "Guidelines on Remuneration Policies and Practices" (Guía EBA") del Comité Europeo de Supervisores".
- Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, sobre divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, así como otra normativa relacionada que pudiera resultar de aplicación a la Sociedad gestora.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Constituye el objeto de la Política establecer el sistema retributivo de Olea Gestión de Activos, SGIC, S.A., considerando tanto el componente fijo, como un posible componente variable.

La presente Política pretende promover y ser compatible, a medio y largo plazo, con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos asumidos por la Sociedad gestora y con la estrategia empresarial, los objetivos y valores éticos y los intereses de dicha Sociedad y de las IIC que gestiona.

Será aplicable al personal de la Sociedad gestora, integrado por los miembros del Consejo de Administración, altos directivos, responsables de asumir riesgos, los que ejercen funciones de control, empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Sociedad gestora (“Personal Identificado”) y resto de empleados de la misma, con garantías que posibiliten la prevención de conflictos de interés y la asunción de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC gestionadas.

La Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración que, igualmente, ha definido los principios generales de la misma, en ejercicio de sus competencias, siguiendo los principios señalados en el art. 46 bis de la LIIC y adaptando éstos a la Sociedad gestora, de acuerdo a sus dimensiones, las características de las IIC gestionadas, su organización interna, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

Igualmente será responsabilidad del Consejo de Administración la aplicación de la Política y su revisión periódica, incluidos sus principios, en los términos definidos en el presente documento.

3. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DE LA SOCIEDAD GESTORA

De conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, la Política remunerativa de la Sociedad gestora seguirá los siguientes principios para su aplicación, teniendo en cuenta el tipo de actividad desarrollada por cada persona.

3.1. Principios aplicables con carácter general a todo el personal de la Sociedad gestora.

1. La política remunerativa de la Sociedad gestora favorecerá una gestión sana y eficaz del riesgo, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y las normas de funcionamiento de las IIC gestionadas.

2. La política remunerativa será compatible con la estrategia, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad gestora, de las IIC gestionadas y de los inversores de las IIC, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

3. Cuando la remuneración variable, en caso de establecerse, esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona, los del departamento al que pertenezca cada persona y los resultados globales de la Sociedad gestora. Para la evaluación de los resultados individuales se tendrán en cuenta tanto criterios financieros como no financieros, de acuerdo a lo establecido en el punto cuarto del presente documento.

4. En el supuesto de que la Sociedad gestora decidiera establecer una parte variable dentro de la remuneración, el Consejo de Administración determinará, en cada caso, de forma discrecional, si la evaluación de los resultados será realizada en un marco plurianual, valorando para ello las circunstancias concretas existentes en cada momento y atendiendo al principio de proporcionalidad. En la evaluación podrán ser tenidos en cuenta los resultados de la Sociedad gestora a más largo plazo.

5. La remuneración variable sólo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.

6. En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables, si los hubiera, estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que el régimen de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.

7. Los pagos por retribución variable que pudieran corresponder al personal, en caso de rescisión anticipada de un contrato serán discrecionales, se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del periodo de tiempo acordado entre el personal y la Sociedad gestora para su consecución y serán establecidos de forma que no recompensen los malos resultados. Asimismo, dicha retribución variable estará condicionada al cumplimiento del periodo de permanencia acordado con la Sociedad gestora para su obtención.

8. La remuneración variable se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera y solvencia de la Sociedad gestora en su conjunto y la consecución de los resultados fijados para el departamento y la persona de que se trate.

En caso de haberse establecido remuneración variable, ésta se reducirá generalmente de forma considerable cuando la Sociedad gestora obtenga unos resultados financieros mediocres o negativos. Pudiendo llegar incluso a no pagarse ningún componente variable.

9. La política de pensiones, en caso de existir, será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad gestora y de las IIC que gestione y será llevada a cabo conforme a la normativa aplicable.

10. La Sociedad gestora en ningún caso abonará la remuneración variable mediante instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos que establece la normativa aplicable.

11. La Sociedad gestora velará por una adecuada equidad interna, teniendo en cuenta para ello la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada miembro. Asimismo, el nivel retributivo estará en consonancia con el mercado, teniendo en cuenta el tamaño y las características de las IIC que gestionen y de la Entidad.

12. La Sociedad gestora dotará de la máxima transparencia a toda la información proporcionada relacionada con el sistema retributivo.

13. La presente política se alineará con el deber de la gestión efectiva de los conflictos de interés, a fin de velar porque los intereses de los inversores de las IIC no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Sociedad gestora.

A estos efectos, se considera que existe conflicto de interés cuando se den situaciones en las que un empleado o directivo de la Sociedad gestora, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la Sociedad gestora o sus inversores, y el suyo propio, de forma que, si elige su propio interés, signifique la obtención de un provecho propio o de terceros.

Para evitar estas situaciones, la Sociedad gestora dispone de un Reglamento Interno de Conducta y una Política de conflictos de interés.

14. La Sociedad gestora tendrá en cuenta, entre otras, la normativa que le resulte de aplicación en relación con una gestión sostenible y la integración de factores ESG (medioambientales, sociales y de gobierno corporativo), en la toma de decisiones de inversión. Dicha normativa será asimismo considerada en caso de establecerse un componente variable en la remuneración, a la hora de fijar y evaluar los requisitos para su consecución.

En relación con lo anterior, el personal de la Sociedad gestora deberá cumplir la normativa ESG determinada por dicha Sociedad para el desempeño de sus funciones. En este sentido, en el momento de valorar el desempeño del personal, la Sociedad gestora tendrá en cuenta, entre otros factores, el nivel de cumplimiento de los criterios y límites establecidos en relación con la inversión sostenible.

3.2 Principios aplicables a los miembros del personal de la Sociedad gestora que participa en la gestión de riesgos.

Se considera como personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad gestora o de las ICC gestionadas, las siguientes categorías, denominadas conjuntamente como “Personal Identificado”:

- Los miembros del Consejo de Administración.
- Los miembros del Departamento de Gestión
- La Dirección Comercial
- Las Unidades de Control Interno. Estas Unidades se encuentran actualmente delegadas en entidades externas.

Además de los principios recogidos en el punto 3.1 anterior, **al personal Identificado les serán aplicables los siguientes:**

1. Los miembros del personal de la Sociedad gestora que participen en la gestión de riesgos, o Personal Identificado, en caso de tener un componente variable en su retribución, serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.

2. La remuneración de los altos directivos en la gestión del riesgo y en funciones de cumplimiento, en el supuesto de que éstas funciones en algún momento fueran asumidas internamente, estará supervisada directamente por el Consejo de Administración, especialmente por lo que se refiere al componente variable que pudieran tener como parte de la remuneración mencionada.

3. En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se diseñará un mecanismo para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.

4. COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN

La remuneración de los Consejeros y empleados de la Sociedad gestora, se define de acuerdo a los principios establecidos en el punto anterior y podrá estar compuesta de un componente fijo y un componente variable, de acuerdo a lo anteriormente visto, a criterio del Consejo de Administración.

4.1. Retribución fija.

La retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la responsabilidad asumida, la experiencia profesional, el nivel de formación y la categoría profesional asignada dentro de la Sociedad gestora, teniendo en cuenta, además, para su actualización, el rendimiento personal, la antigüedad y las condiciones de mercado.

Dicha retribución será acordada entre la Sociedad gestora y el empleado en el momento de su contratación, bajo criterios de equidad interna, y constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de manera que resulte posible a la Sociedad gestora no abonar ningún componente variable de la misma. Podrá ser revisada por el Consejo de Administración cuando, a criterio de éste, existan causas que lo justifiquen.

Los componentes fijo y variable de la remuneración, en caso de haberse establecido una parte variable, estarán debidamente equilibrados y se mantendrá siempre una separación entre los mismos.

4.2. Retribución variable.

El sistema de retribución variable persigue incentivar al personal de la Sociedad gestora y se basa en resultados y en el desempeño del empleado. De modo que recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias de la Sociedad gestora, 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 Sociedad gestora y los intereses a corto, medio y largo plazo.

Corresponde al Consejo de Administración, a su criterio, el establecimiento de un componente variable dentro de la retribución. El componente variable que pudiera establecerse para el personal de la Sociedad gestora, para un ejercicio o ejercicios determinados, será flexible y no será vinculante, consolidable, exigible, ni garantizado para ejercicios posteriores.

La retribución variable de todo el personal de la Sociedad gestora será aprobada por el Consejo de Administración de forma discrecional, por tanto, y dependerá en todo caso, del resultado económico/financiero de la Sociedad y del rendimiento individual de cada empleado. Será determinada, atendiendo a criterios cuantitativos y cualitativos.

Criterios cuantitativos, sin carácter limitativo:

- Consecución del resultado financiero fijado por la Sociedad gestora.
- Consecución de los objetivos predeterminados a nivel personal e individual (Medibles, alcanzables y cuantificables).
- Consecución del resultado establecido para el departamento al que pertenece la persona a la que se le han fijado objetivos.

Criterios cualitativos, sin carácter limitativo:

- Compromiso, motivación, implicación, esfuerzo, trabajo en equipo, etc.
- Cumplimiento de la normativa y políticas internas.
- Resultado de los informes de Cumplimiento normativo y Auditoría Interna.
- Cumplimiento de las normas de conducta.
- Resultados de la satisfacción de los clientes, en su caso.

La retribución variable, en caso de haberse establecido, se determinará en función del resultado de la evaluación anual que se llevará a cabo por el Consejo de Administración al final de cada ejercicio, teniendo en cuenta los informes recibidos de los responsables de los distintos departamentos, para comprobar el grado de consecución de los objetivos previamente fijados.

Los objetivos a alcanzar para el cobro de la retribución variable que pudiera establecerse serán fijados y comunicados a los empleados de la Sociedad gestora de forma personal, y con carácter previo a su aplicación, durante el primer trimestre del ejercicio, así como la forma y plazos para su cumplimiento y para la realización de la evaluación.

La percepción de los componentes variables de la remuneración estará condicionada al cumplimiento de los objetivos señalados en cada caso y se abonará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Sociedad gestora.

Por tanto, de conformidad con lo anteriormente expuesto, la retribución variable no está garantizada, ni tiene carácter consolidable y ningún empleado tendrá derecho a la misma por contrato. Su pago queda sujeto a la decisión discrecional del Consejo de Administración de la Sociedad gestora y en ningún caso será abonada si no resulta justificada debido a los resultados de la Sociedad y de sus empleados.

En los casos en los que la Sociedad gestora decida abonar una retribución variable, dicho abono será realizado de forma anual, al final de cada ejercicio económico.

4.3. Otras retribuciones

El Consejo de Administración podrá establecer otras retribuciones, como pueden ser, a modo enunciativo, aportaciones a planes pensiones, seguros de enfermedad, seguros de vida y seguros de responsabilidad civil.

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS .

De acuerdo con los Estatutos de la Sociedad gestora, el cargo de Consejero será remunerado.

Los Consejeros recibirán una cantidad anual fija en concepto de dietas por su asistencia a Consejos de Administración de la Sociedad gestora.

Por otra parte, los Consejeros Delegados de la Sociedad gestora percibirán una retribución por el desempeño de dichas funciones, de acuerdo a lo pactado en los contratos suscritos con la Sociedad gestora a esos efectos.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de Consejeros, en su condición de tales, será aprobado por la Junta General de la Sociedad Gestora y permanecerá vigente mientras ésta no apruebe su modificación. La distribución de la retribución entre los distintos Consejeros se establecerá por decisión del Consejo de Administración, salvo que la Junta General decida otra cosa, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero.

6. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD: Disposiciones no aplicables.

En aplicación del principio de proporcionalidad, atendiendo a las características particulares de la Sociedad gestora, tales como su dimensión, organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades, ésta ha resuelto no aplicar las siguientes disposiciones contempladas en el art. 46 bis de la LIIC:

- Remuneración variable en participaciones de las IIC gestionadas por la Sociedad gestora u otros instrumentos distintos del efectivo, como tampoco lo será, en consecuencia, la retención contemplada para dichos instrumentos en el referido principio.
 - El aplazamiento de una parte del componente de remuneración variable.
 - La reducción de los pagos de importes obtenidos anteriormente.
 - Instauración de un Comité de Remuneraciones.
- Para la aplicación del principio de proporcionalidad por parte del Consejo de Administración, cabe destacar las siguientes consideraciones:
 - La Sociedad gestora únicamente realiza gestión y administración de IICs armonizadas, no llevando a cabo gestión discrecional de carteras, asesoramiento en materia de inversión, así como tampoco administración de valores ni recepción y transmisión de órdenes de clientes.
 - La Sociedad gestora gestiona instrumentos financieros no complejos, con el objetivo de preservación del capital.
 - La actividad de la Sociedad gestora y la escasa asunción de riesgo por parte del personal identificado, que pueda suponer un perjuicio para los partícipes y accionistas.
 - La Sociedad gestora tiene una estructura de gobierno sencilla, acorde a sus dimensiones. Las funciones de cumplimiento normativo, gestión de riesgos y auditoría interna están delegadas en entidades externas y la relación con las mismas está regulada en los correspondientes contratos de prestación de servicios.
 - Los objetivos e intereses de la Sociedad gestora están totalmente alineados con los de los accionistas, los fondos bajo gestión y los inversores de éstos.

7. APLICACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Esta Política, una vez aprobada por el Consejo de Administración, se comunicará a todo el personal de la Sociedad gestora y será aplicable desde su aprobación por dicho Órgano.

Al menos una vez al año, el Consejo de Administración llevará a cabo una revisión de la aplicación de la Política para comprobar que el sistema remunerativo existente:

- Está funcionando de forma adecuada.
- Es acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo.
- Es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad gestora y de las IIC gestionadas o de los inversores de la IIC, e incluye medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Se ajusta a los principios que rigen el mismo.

En caso de detectarse deficiencias, el Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para subsanarlas, que se harán constar en el Acta de la sesión correspondiente.

Asimismo, la Política será también actualizada y/o modificada en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la Política establecida.
- A propuesta de los responsables de las funciones de control interno (Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos) 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 Sociedad gestora en cada momento.
- A propuesta de los órganos supervisores.

Todas las eventuales modificaciones que tengan lugar requerirán de la aprobación del Consejo de Administración de la Sociedad gestora.

8. CONTROL DE LA POLÍTICA

A efectos de comprobar la existencia y adecuación de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo, las unidades de control interno verificarán anualmente:

Función de Control de Riesgos:

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

Función de Cumplimiento Normativo:

- Verificará la existencia y validez de la Política y llevará a cabo las siguientes comprobaciones:
 - Que existe una Política y que la misma se encuentra aprobada formalmente por el Consejo de Administración.
 - Que la Política aprobada tiene en cuenta, como mínimo, los principios y criterios establecidos por la normativa o las directrices publicadas al efecto por los organismos supervisores.
 - Fijación de los conceptos retributivos.

La periodicidad para la realización de estas comprobaciones será la establecida para la Sociedad gestora 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 Sociedad gestora en esta materia, informando de ello al Consejo de Administración.

Por otra parte, el Consejo de Administración, en su función supervisora, ejercerá las siguientes competencias en relación con la Política retributiva:

- Fijar los principios generales.
- Aprobar las propuestas de remuneración anual (fija, variable, etc.)
- Determinar los empleados cuyas actividades laborales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad gestora y que quedarán incluidos en el "Personal Identificado".
- Determinar el importe de los pagos que deberán realizarse, en concepto de indemnización por rescisión anticipada del contrato o de beneficio discrecional de pensión.
- Revisar periódicamente la Política y cuantas medidas sean necesarias para garantizar su cumplimiento.
- Velar por la correcta aplicación de la Política.

9. INFORME ANUAL

De acuerdo con lo establecido en el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, la Sociedad gestora llevará a cabo la publicación del Informe Anual que contendrá la siguiente información sobre su política de remuneración:

- a) La cuantía total de la remuneración abonada por la Sociedad gestora a su personal, desglosada en remuneración fija y variable y el número de beneficiarios.
- b) El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la Sociedad gestora cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los fondos gestionados.

Para la elaboración de dicha información se tendrá en consideración lo establecido en el Manual de cumplimentación de los informes periódicos de las Instituciones de Inversión Colectiva.