

**POLÍTICA REMUNERATIVA**  
**PRISMA GLOBAL ASSET MANAGEMENT, S.G.I.I.C., S.A.**

Abril 2021

## Índice

<b>1. Introducción y objeto de la política .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Ámbito de aplicación .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Principios generales de la Política remunerativa .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Componentes de la remuneración .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Criterios de remuneración aplicables al Personal Identificado .....</b>	<b>6</b>
<b>6. Criterios de remuneración aplicables a las funciones de control .....</b>	<b>6</b>
<b>7. Comité de Remuneraciones .....</b>	<b>6</b>
<b>8. Información relativa a la Política .....</b>	<b>6</b>
<b>9. Aprobación y revisión de la Política .....</b>	<b>7</b>
<b>10. Normativa aplicable .....</b>	<b>7</b>

## 1. Introducción y objeto de la política

En cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y a las empresas de servicios de inversión (artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva, **LIIC**), Prisma Global Asset Management, S.G.I.I.C., S.A. (en adelante, **PRISMA AM**, la **SGIIC** o la **Gestora**) ha elaborado la presente política remunerativa (la **Política**) en la que se incluye información sobre los criterios más significativos y relevantes en materia de remuneración del personal, los cuales, dadas las características de PRISMA AM, se consideran proporcionados y adecuados a su tamaño y a los servicios y actividades que realiza.

En la preparación de esta Política se han tenido asimismo en cuenta, entre otra regulación, las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016), y las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración de MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013).

La presente Política tiene como objetivo establecer los principios y criterios a los que debe someterse la determinación de las retribuciones de todas las personas que pueden influir, directa o indirectamente, en la prestación de servicios y en la realización de las actividades llevadas a cabo por la SGIIC, así como en la conducta de PRISMA AM.

La normativa aplicable establece que el órgano de administración será el responsable de definir, aprobar y supervisar la política remunerativa de las entidades involucradas en la prestación de servicios a clientes, y que ésta debe estar orientada a incentivar una conducta empresarial responsable, un trato justo de los clientes y la evitación de conflictos de intereses en las relaciones con las instituciones de inversión colectiva (**IIC**) gestionadas, sus partícipes o accionistas y los clientes.

El Consejo de Administración y la Alta Dirección de la SGIIC son los que definen y gestionan el perfil de riesgo al que puede estar sometido la Gestora, y las decisiones que toman influyen de manera directa en el riesgo que asume, pudiendo afectar a la solvencia de la misma.

## 2. Ámbito de aplicación

La presente Política aplica a todos los empleados de PRISMA AM que lleven a cabo las actividades reservadas a una SGIIC o presten servicios de inversión, sin perjuicio de la existencia de obligaciones adicionales para las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las IIC que gestiona (en adelante, el **Personal Identificado**).

Dentro del Personal Identificado, salvo que se demuestre que no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la SGIIC o en las IIC que gestiona, se consideran incluidas las siguientes categorías de empleados:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano del Consejo de Administración.

- Miembros de la Alta Dirección.
- Personal responsable de las funciones de control.
- Personal responsable de la gestión de IIC, la prestación de servicios de inversión, la administración de IIC o su comercialización y los recursos humanos.
- Otros responsables de asumir riesgos, ya sea de forma individual o colectiva, y que puedan ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de PRISMA AM, de las IIC gestionadas, incluidos los responsables de celebrar contratos y tomar decisiones que pueden afectar de forma significativa a las posiciones de riesgo de PRISMA AM o de las IIC que gestiona.
- Empleados con remuneración igual o superior a los anteriores cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las IIC.

### **3. Principios generales de la Política remunerativa**

La presente Política se fundamenta en la cultura del esfuerzo y la meritocracia, por lo que para el cálculo de las remuneraciones de los empleados de PRISMA AM se tienen en cuenta fundamentalmente la excelencia en el trabajo y los méritos personales. Además, el compromiso y la fidelidad del trabajador se tendrán en cuenta a la hora de fijar su remuneración.

Esta Política se rige, en general, por los siguientes principios generales de remuneración:

1. La Política busca la participación equitativa en el crecimiento y beneficios de la SGIIC a largo plazo desde todos los puntos de vista.
2. La Política basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales unas condiciones competitivas de compensación total en relación con las condiciones imperantes en el sector.
3. La estructura retributiva se hará por puesto de trabajo, por nivel de puesto y por responsabilidad, en función de criterios cualitativos y cuantitativos.
4. En la remuneración total, los componentes fijos y los variables estarán debidamente equilibrados; la política de complementos variables de la remuneración es plenamente flexible, hasta tal punto de que la Gestora no pague ningún componente variable de la remuneración.
5. La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Gestora, y si se justifica en función de los resultados de la SGIIC, de la unidad de negocio y del empleado de que se trate.
6. Los criterios de remuneración variable incluirán tanto criterios cuantitativos como criterios cualitativos, que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo de los clientes y la calidad de los servicios prestados a los mismos.
7. La Política será acorde con una gestión sana y eficaz de los riesgos, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles

con los perfiles de riesgo, la normativa aplicable y la documentación legal de las IIC que gestionen o las carteras gestionadas bajo la actividad de gestión discrecional de cartera. A los efectos anteriores, los riesgos incluyen los riesgos de sostenibilidad recogidos en el Reglamento (UE) 2019/2088.

8. La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de PRISMA AM y de sus clientes y vehículos gestionados, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses. Asimismo, se garantizará la coherencia de la presente política con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.
9. El Consejo de Administración de la SGIIC es el órgano competente para la elaboración de esta Política, correspondiendo al Consejo de Administración la supervisión del diseño y funcionamiento del sistema de retribución.
10. Dentro de las prácticas remunerativas no se contemplan ni una política de pensiones ni la remuneración a los empleados mediante participaciones o acciones de las IIC que gestiona ni mediante otros instrumentos financieros diferentes al efectivo.
11. No se contemplan pagos por rescisión anticipada de un contrato.
12. La remuneración no podrá ligarse directamente a la comercialización de IIC concretas.
13. Al menos una vez al año se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política.

#### Principio de proporcionalidad:

De acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable, la Política y las prácticas de remuneración del personal de PRISMA AM, y en particular, del Personal Identificado, deberán ser acordes con una gestión racional y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial de PRISMA AM, de forma que el principio de proporcionalidad deberá aplicarse conforme a la organización interna de PRISMA AM, y de forma proporcional a su tamaño, naturaleza y a la complejidad de sus actividades.

PRISMA AM ha realizado un análisis sobre la base de los factores que se exponen a continuación, a los efectos de justificar la aplicación proporcional de algunos de los requisitos aplicables:

- Tamaño: atendiendo al **tamaño reducido de PRISMA AM**, tanto por número de empleados como por el volumen de los activos bajo gestión, y del hecho de que PRISMA AM no cuenta con sucursales ni filiales y que no dispone de agentes
- Organización interna: PRISMA AM cuenta con una **estructura interna de gobierno y organización legal sencilla**.

- Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades: por la **escasa complejidad de las IIC gestionadas y de los activos en los que invierten, y por tanto de su exposición al riesgo**. Asimismo, debe tenerse en cuenta el hecho de que PRISMA AM **no gestiona ninguna IIC propia**, sino solo por delegación de la gestora principal de las IIC.

Adicionalmente, PRISMA AM establece la remuneración de los empleados de forma individual para cada uno de ellos, en base a la labor que se le asigna, la responsabilidad que requiere el puesto, su formación y preparación, la experiencia profesional con que cuenta y la proyección que pueda tener dentro de la Gestora.

#### 4. Componentes de la remuneración

La remuneración de los empleados de PRISMA AM se basa, con carácter general, en una parte de remuneración fija y una parte de remuneración variable. El Consejo de Administración velará por que los componentes fijos y los variables, que forman la remuneración total, estén debidamente equilibrados.

- **Retribución fija**: constituye el elemento básico de la política retributiva. Se basa en criterios de competitividad y equidad externa en relación con el mercado retributivo de empresas de un tamaño similar del sector financiero. La remuneración fija es acorde con el puesto que se desempeña y permite atraer, motivar y vincular al profesional para que desarrolle los objetivos que la Gestora establece.
- **Retribución variable**: estará basada en la consecución de los objetivos y resultados de PRISMA AM, así como en base a los resultados individuales del personal para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios cuantitativos como criterios cualitativos, tendentes a valorar el desempeño individual del personal, que dependerán del cargo y de las funciones asignadas a cada trabajador. La remuneración variable se orienta a objetivos de la Gestora, potenciando el trabajo en equipo desde la Alta Dirección y evitando así conflictos de interés individuales dentro de la SGIIC.

La retribución variable se abonará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de PRISMA AM.

Entre otros, los criterios cuantitativos y cualitativos que se tendrán en cuenta serán la consecución de resultados de la SGIIC, el trabajo en equipo, la orientación al cliente, el compromiso con la Gestora y el proyecto, la profesionalidad y el rigor en el trabajo, el cumplimiento de las políticas y procedimientos internos, la realización de los cursos de formación, el número de quejas y reclamaciones presentadas por los clientes, las sanciones impuestas por el regulador y el grado de satisfacción de los clientes, etc.

## **5. Criterios de remuneración aplicables al Personal Identificado**

El hecho de ser consejero tampoco aporta ninguna compensación ni ventaja económica en cualquiera de las relaciones que el consejero pueda mantener como cliente o receptor de los servicios que le pueda prestar la Gestora. De esta manera, no existe conflicto de interés entre las decisiones que puedan tomar los miembros del Consejo y la remuneración de los mismos.

No obstante PRISMA AM, tras evaluar pormenorizadamente las funciones y responsabilidades de su Personal Identificado y atendiendo al principio de proporcionalidad antes descrito, ha determinado no aplicar los siguientes criterios:

- (i) Pago de una parte de la remuneración variable a través de instrumentos<sup>1</sup>; y
- (ii) Diferimiento en el pago de la remuneración variable<sup>2</sup>;
- (iii) Incorporación a posteriori del riesgo en la remuneración variable<sup>3</sup>.

## **6. Criterios de remuneración aplicables a las funciones de control**

Las funciones de control (Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna) reportan directamente al Consejo de Administración, lo que garantiza su independencia jerárquica con respecto a las áreas de negocio.

PRISMA AM ha externalizado las funciones de control en terceras entidades de reconocido prestigio en el sector. En este sentido, no se establecen los criterios de remuneración de dichas funciones siendo éstos independientes de los resultados de la SGIIC.

En todo caso, el control de dichas funciones se realiza conforme a lo estipulado en la Política de Externalización aplicable a la SGIIC.

## **7. Comité de Remuneraciones**

PRISMA AM no dispone de un Comité de Remuneraciones en aplicación del principio de proporcionalidad de acuerdo con lo establecido en las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016). Es el Consejo de Administración quien asume las funciones propias del Comité de Remuneraciones.

## **8. Información relativa a la Política**

En cumplimiento con la normativa aplicable, PRISMA AM hará pública, en el informe anual de las IIC, la siguiente información sobre la presente Política:

---

<sup>1</sup> Art. 46 bis.2, m) de la LIIC.

<sup>2</sup> Art. 46 bis.2, n) de la LIIC.

<sup>3</sup> Art. 46 bis.2, ñ) de la LIIC.

- La cuantía total de la remuneración abonada por la SGIIC a su personal, desglosada en remuneración fija, variable y en especie, el número de beneficiarios y, en caso de existir, las remuneraciones que se basen en una participación en los beneficios de la IIC obtenida como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de la IIC obtenida como rendimiento del capital invertido en la IIC y, en caso de existir, remuneración ligada a la comisión de gestión variable.
- El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la SGIIC cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC.

## **9. Aprobación y revisión de la Política**

La presente Política será aprobada por Consejo de Administración de PRISMA AM, así como las posteriores modificaciones que se produzcan.

La Política se revisará al menos una vez al año y será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a lo establecido en la presente Política.
- A propuesta de Cumplimiento Normativo, cuando entienda que existen aspectos susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a las características de los servicios ofrecidos por la SGIIC en cada momento.
- A propuesta de los órganos supervisores.

## **10. Normativa aplicable**

- Directiva 2009/65/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios.
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva.
- Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva
- Directrices ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016).
- Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración de MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013).
- Reglamento (UE) 2019/2088 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 servicios financieros.



Registro de versiones de la Política

<b>Aprobación:</b>	<b>Responsable</b>		<b>Consejo de Administración</b>
	<b>Fecha 1ª Aprobación</b>		Enero 2017
<b>Versión actual:</b>	v.2	Breve descripción	Fecha de Aprobación
		Política de remuneraciones	Abril 2021
<b>Histórico de actualizaciones</b>	Fecha Actualización	Detalle Actualización / Motivo	Fecha de Aprobación