

MCH INVESTMENT STRATEGIES, SGIIC, S.A.
POLÍTICA RETRIBUTIVA

MCH INVESTMENT STRATEGIES, SGIIC, S.A.	Política Retributiva
Fecha de aprobación	10 de abril de 2019
Órgano responsable de la aprobación	Consejo de Administración
Versión: 1	

Índice

1.	Introducción.....	3
2.	Ámbito de aplicación.....	4
3.	Concepto de remuneración.....	4
4.	Principios.....	5
5.	Bases de la Política Retributiva.....	7
5.1	Prevencción de conflictos de interés.....	8
5.2	Objetividad y control del riesgo.....	9
5.3	Cultura de cumplimiento.....	9
5.4	Equilibrio.....	9
5.5	Equidad.....	9
5.6	Transparencia interna.....	10
5.7	Supervisión.....	10
6.	Sistema retributivo.....	10
6.1	Remuneración Fija.....	10
6.2	Remuneración Variable.....	11
6.3	Fijación y control de la Remuneración Variable.....	11
7.	Publicidad de la Política Retributiva.....	12
7.1	Comunicación interna.....	12
7.2	Comunicación externa.....	13
8.	Seguimiento y control de la Política Retributiva.....	13
9.	Aprobación de la Política Retributiva.....	15
	Anexo 1.....	17

1. Introducción

El presente documento recoge la política de remuneraciones (en adelante, la “**Política Retributiva**”) de **MCH Investment Strategies, SGIIIC, S.A.** (en adelante, “**MCH**”), sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva inscrita en el registro oficial de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la “**CNMV**”) con el número 273.

De conformidad con lo dispuesto la normativa aplicable, los sistemas de retribución de las entidades financieras deben ser proporcionales al tamaño, organización interna y complejidad de las mismas. La remuneración debe ajustarse en función del riesgo, de manera simétrica al resultado del riesgo y ha de tener en cuenta el horizonte temporal de los riesgos actuales y potenciales que incidan en los resultados generales y la estabilidad de las entidades. Asimismo, MCH debe contar con políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros de su consejo de administración, empleados, representantes y apoderados. En todo caso, el sistema retributivo y de incentivos establecido por MCH deberá prevenir los conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las instituciones de inversión colectiva (en adelante, las “**IIC**”) gestionadas.

Con esta finalidad, y en base al principio de proporcionalidad, MCH aprueba la presente Política Retributiva que tiene como objetivo:

- establecer los principios y directrices para la gestión de las materias relacionadas con la remuneración los miembros de su consejo de administración, empleados, representantes y apoderados, y a los principios a los que debe someterse la determinación de las retribuciones, tanto fijas como variables,
- promover una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciando este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestionen, y
- definir procedimientos compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de MCH y de las IIC que gestiona o de los inversores de las IIC, e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.

MCH no tiene previsto establecer un comité de remuneraciones dada su dimensión y el número de empleados.

La Política Retributiva está adaptada al tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades de MCH, y ha sido diseñada y aprobada cumpliendo con la normativa aplicable en materia de políticas retributivas y atendiendo a su forma jurídica y actividad (ver **Anexo 1 – Marco normativo**).

En particular, la Política Retributiva se basa en principios generales fijados por el Consejo de Administración de MCH (en adelante, el “**Consejo de Administración**”) y cumple con cuanto establecido en el artículo 46 bis de la Ley de IIC. Los principios establecidos en dicho precepto legal resultarán aplicables a cualquier tipo de remuneración que abone MCH.

2. Ámbito de aplicación

La presente Política Retributiva será de aplicación a las siguientes personas (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”):

- miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de dirección de MCH como: administradores, consejeros delegados y socios ejecutivos y no ejecutivos, en su caso,
- altos directivos,
- personal que ejerce funciones de control,
- personal responsable al frente de la gestión de inversiones, la administración, la comercialización y los recursos humanos,
- otros responsables de asumir riesgos como: los miembros del personal, cuyas actividades profesionales –ya sean individuales o colectivas, como miembros de un grupo (por ejemplo, una unidad de negocio o parte de un departamento)– pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de MCH o en una IIC que gestiona, incluidos los responsables de celebrar contratos o entrar en posiciones y tomar decisiones que pueden afectar de manera significativa a las posiciones de riesgo de MCH o de las IIC que gestiona. Dicho personal puede incluir, por ejemplo, los equipos de venta, los operadores particulares en la intermediación y los departamentos de operaciones de intermediación bursátiles, en su caso,
- empleados que no obtengan una remuneración total de importe elevado pero que podrían tener una incidencia significativa en el perfil de riesgo de MCH o de las IIC que gestiona, dado el puesto de trabajo o las responsabilidades particulares que ejerce dicha persona, y
- otros empleados/personas, cuya remuneración total los incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos.

3. Concepto de remuneración

La remuneración consistirá en uno o más de los componentes siguientes:

- todas las formas de pago o complementos salariales abonados por MCH,
- cualquier importe pagado por las IIC gestionadas por MCH, incluida cualquier parte de las comisiones de gestión sobre resultados pagadas directa o indirectamente a favor del Colectivo Identificado, o
- cualquier transferencia de participaciones o acciones de las IIC gestionadas, como contraprestación por los servicios profesionales que presta el Colectivo Identificado.

Las remuneraciones pueden dividirse en remuneración fija, que consistirá en pagos o complementos salariales que no consideran ningún criterio sobre los resultados (en adelante, “**Remuneración Fija**”) o remuneración variable que consistirá en pagos o complementos salariales adicionales que dependen de los

resultados o, en determinados casos, de otros criterios contractuales (en adelante, “**Remuneración Variable**”).

Ambos componentes de la Remuneración Fija y Remuneración Variable podrán incluir pagos o complementos salariales monetarios o complementos salariales no (directamente) monetarios.

Se debe garantizar que la Remuneración Variable no se ha pagado mediante vehículos u otros medios que se utilizan con el objetivo de eludir de manera artificial las disposiciones de la Directiva OICVM y de las Directrices de ESMA (ver **Anexo 1** – Marco normativo).

4. **Principios**

La Política Retributiva de MCH se atenderá a los principios que a continuación se indican¹, de manera y en la medida acorde con sus dimensiones, con su organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades:

1. La Política Retributiva será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestionen.
2. La Política Retributiva será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de MCH y de las IIC que gestione o de los inversores de la IIC, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
3. La Política Retributiva será compatible con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y en el mayor interés de sus clientes.
4. El Consejo de Administración, en su función supervisora de MCH, fijará los principios generales de la Política Retributiva, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación.
5. Al menos una vez al año, se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política remunerativa, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección en su función supervisora.
6. Los miembros del personal que participen en la gestión de riesgos 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.
7. La remuneración de los altos directivos en la gestión del riesgo y en funciones de cumplimiento estará supervisada directamente por el comité de remuneración.
8. Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona y los de la unidad de negocio o las

¹ Artículo 46.bis.2. de la Ley de IIC.

IIC afectadas y los resultados globales de MCH, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.

9. La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de la IIC gestionado por MCH, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de la IIC que gestione y sus riesgos de inversión.
10. La Remuneración Variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.
11. En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.
12. Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.
13. En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o los lotes de componentes variables de la remuneración se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.
14. En función de la estructura legal de la IIC y los reglamentos o documentos constitutivos, una parte sustancial, que es al menos el 50 por ciento de cualquier Remuneración Variable, consistirá en participaciones de la IIC en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50 por ciento de la cartera total gestionado por MCH, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 por ciento. Estos instrumentos están sujetos a una política de retención apropiada destinada a alinear los incentivos con los intereses de MCH y las IIC que gestionan y los inversores de las IIC.
15. Una parte sustancial, que represente al menos el 40 por ciento del componente de Remuneración Variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de la IIC de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de la IIC de que se trate. El período a que se refiere el párrafo anterior será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida de la IIC en cuestión es más corto; no se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; en el caso de un elemento de Remuneración Variable de una cuantía especialmente elevada, se aplazará como mínimo el 60 por ciento.
16. La Remuneración Variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la SGIIC en su

conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y de la persona de que se trate. La Remuneración Variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando MCH o la IIC obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación.

17. La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de MCH y de las IIC que gestione. Si el empleado abandona MCH antes de su jubilación, MCH tendrá en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un período de cinco años en forma de instrumentos como los definidos anteriormente. Si un empleado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos como los definidos anteriormente sujetos a un período de retención de cinco años.
18. Los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.
19. La Remuneración Variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos que establece la Ley de IIC y su Reglamento.

Los presentes principios indicados serán aplicables a cualquier tipo de remuneración que abone MCH; a cualquier importe abonado directamente por la propia IIC, incluyendo intereses acumulados; y a toda transferencia de participaciones de la IIC en beneficio de aquellas categorías de personal, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en su perfil de riesgo o en los perfiles de riesgo de las IIC que gestionen.

5. Bases de la Política Retributiva

La Política Retributiva que se establece para MCH está enmarcada en el convenio colectivo correspondiente a su actividad y domicilio. La retribución deberá ser acorde con el mercado y el contexto social de cada puesto. Entre otros, se tendrán en cuenta los siguientes elementos básicos:

1. Categoría profesional (administrativo, gestor, directivo, consejero)
2. Experiencia profesional
3. Nivel de responsabilidad
4. Desempeño individual
5. Consecución de resultados
6. Claridad
7. Equidad
8. Competitividad

Los pilares fundamentales de la Política Retributiva se basan en el principio de riesgo, tolerancia y prudencia, evitando conflictos de interés entre sociedades, empleados y clientes, asegurando la solvencia de MCH y la retención de los recursos humanos con talento.

5.1 Prevención de conflictos de interés

En términos generales, se considera que existe un conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un directivo o empleado de MCH, al tomar una decisión o al realizar u omitir una acción que corresponda a sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de MCH o sus clientes, y el suyo, de forma que, si elige su propio interés, signifique para él la obtención de un provecho propio o de terceros.

Por ello, hay que tener en cuenta que la remuneración tiene una influencia tanto directa, como indirecta en el comportamiento de las personas, pudiendo provocar actuaciones indeseables y/o faltas de ética, con la esperanza de generar mayores ingresos.

Para evitar cualquier otro tipo de situaciones que puedan generar conflictos, MCH dispone de un Reglamento Interno de Conducta (en adelante, el “**RIC**”) donde se regulan las normas de actuación de los empleados y una Política de Conflictos de Interés que establece el marco de actuación.

De esta forma, a los efectos de considerar la existencia de un conflicto de interés no se considerará suficiente que el empleado o MCH pueda obtener un beneficio, sino que deberá concurrir un posible perjuicio para un cliente. Tampoco se considerará la existencia de un conflicto de interés en caso de que un cliente pueda obtener una ganancia o evitar una pérdida, si no existe la posibilidad de pérdida concomitante de un cliente.

Con la finalidad de prevenir posibles conflictos de interés, las personas competentes tendrán permanentemente formulada ante el órgano de seguimiento del RIC y mantendrán actualizada, una declaración en la que consten sus vinculaciones económicas², familiares³ o de otro tipo⁴ con clientes, sociedades cotizadas en bolsa u otras personas físicas o jurídicas que puedan generar situaciones de conflicto de interés.

De este modo, la Política Retributiva se alineará con el deber de gestión efectiva de los conflictos de interés y vela por la protección de los intereses de los inversores de las IIC que MCH gestiona a fin de que no resulten dañados por prácticas de remuneraciones que pudieran ser adoptadas por MCH en el corto, medio o largo plazo.

² Tendrá la consideración de vinculación económica la titularidad directa o indirecta de una participación superior al 5% del capital en sociedades que tengan la condición de cliente de la Gestora o al 1% del capital de sociedades cotizadas.

³ Tiene la consideración de vinculación familiar el parentesco hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad (ascendientes, descendientes, hermanos o cónyuges de cualquiera de ellos), ya sea con clientes o con personas que ejerzan cargos de administración o dirección en sociedades que a su vez tengan la condición de cliente o sean empresas cotizadas.

⁴ Las vinculaciones distintas de las expresadas que, a juicio de un observador externo y ecuánime, podrán comprometer la actuación imparcial de la persona competente. En caso de duda razonable a este respecto, la persona competente deberá consultar a la Unidad de Cumplimiento Normativo.

5.2 **Objetividad y control del riesgo**

La Política Retributiva de MCH será acorde con una gestión eficaz del riesgo, basándose en no ofrecer retribuciones o incentivos que puedan derivar en una asunción de riesgos que rebasen los niveles de tolerancia aprobados por MCH, normas de funcionamiento de las IIC que MCH gestione o en actividades que resulten incompatibles con la estrategia empresarial y los intereses a corto, medio o largo plazo de MCH.

5.3 **Cultura de cumplimiento**

Todos los empleados de MCH tienen un alto arraigo a la cultura del cumplimiento. Asimismo, MCH tiene establecidos unos códigos internos de conducta⁵, que son aceptados por todo su personal, propugnándose en ellos unas pautas de comportamiento bajo rigurosos estándares éticos, velando siempre por el interés del cliente y posteriormente, de MCH.

Las distintas unidades de control, bajo su supervisión y revisiones periódicas, ayudan a detectar situaciones y/o prácticas que puedan comprometer a MCH.

5.4 **Equilibrio**

En la retribución total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, de forma que la parte fija constituya una parte suficientemente elevada de la retribución total. En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, o los lotes de componentes variables de remuneración, se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.

La Remuneración Variable representará una parte equilibrada de la remuneración total, nunca superior al 60 por ciento anual de la Remuneración Fija, siendo flexible, no garantizada, no consolidable y de periodicidad anual, a tal punto que sea posible no pagar retribuciones variables.

Si de manera excepcional la Remuneración Variable superase los límites del 60 por ciento, se llevará a cabo una distribución diferida en el tiempo, que satisfaga la dedicación personal de cada profesional y garantice a MCH la permanencia y estabilidad de los empleados estratégicos en el tiempo, permitiendo el desarrollo y creación de valor para MCH.

5.5 **Equidad**

El nivel retributivo establecido por MCH estará en consonancia con el mercado, teniendo en cuenta el tamaño y características de las IIC que se gestionen y de MCH.

Deberá tenerse en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada empleado de MCH, y con especial atención a los miembros del Colectivo Identificado, velando, en todo momento, por una adecuada equidad interna.

⁵ RIC.

5.6 **Transparencia interna**

La Política Retributiva de MCH será clara y comprensible para todos los miembros de la organización, a los efectos de evitar interpretaciones y expectativas erróneas. Se pondrá a disposición de todos sus empleados y miembros sujetos al alcance de la Política Retributiva el presente documento, a los efectos de que puedan conocer las bases y criterios aplicados en la organización. Se dotará de la máxima transparencia a la información sobre las retribuciones, tal y como establecido en la sección 8.

5.7 **Supervisión**

Anualmente, el Consejo de Administración revisará la presente Política Retributiva y definirá los procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del Consejo de Administración (solamente para el caso de aquellos consejeros que desempeñen funciones en MCH), empleados, representantes y apoderados, fijando los principios generales de la Política Retributiva, revisándola periódicamente y asumiendo directamente la responsabilidad de su aplicación.

Para ello, al menos una vez al año, la Unidad de Cumplimiento Normativo hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política Retributiva, a fin de verificar si se está dando debido cumplimiento a las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración y plasmados en la presente Política Retributiva.

La Junta General de Accionistas aprobará anualmente la retribución de los consejeros delegados y, en su caso, de los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas.

6. **Sistema retributivo**

La remuneración se basa en Remuneración Fija y Remuneración Variable no garantizada.

6.1 **Remuneración Fija**

La Remuneración Fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. Constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de Remuneración Variable pueda ser plenamente flexible.

El nivel individual de Remuneración Fija es resultado de las negociaciones entre el empleado y la Gestora, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

En ningún caso las remuneraciones se fijarán en virtud de criterios cuantitativos consistentes en que, producto de las recomendaciones efectuadas, se adquiera un volumen determinado de venta o un cierto tipo de producto.

6.2 Remuneración Variable

La Remuneración Variable no garantizada tiene periodicidad anual. Se trata de un complemento excepcional en base a los resultados y desempeño del empleado, cuya causalidad se origina como consecuencia de la contribución a los resultados de MCH por parte del mismo. Representa una parte equilibrada de la remuneración total, siendo plenamente flexible y no garantizada, a tal punto que sea posible no pagar remuneraciones variables, sin que esto afecte de manera significativa a la estabilidad económica del empleado.

6.3 Fijación y control de la Remuneración Variable

Para el cálculo de la Remuneración Variable se tendrán en cuenta los siguientes criterios cuantitativos y cualitativos para la determinación de la cuantía:

- **Criterios cuantitativos**
 - Consecución de los resultados totales fijados para MCH.
 - Consecución de los resultados fijados a nivel individual.

- **Criterios cualitativos**
 - Cumplimiento de las políticas internas de cumplimiento de las normas de conducta.
 - Resultado de los informes de Cumplimiento Normativo.
 - Resultados de la satisfacción de los clientes, en su caso.
 - Otros criterios cualitativos que se estimen oportunos en función del cargo.

La Remuneración Variable, que tendrá forma de “prima” o “bonus”, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de MCH en su conjunto, justificada en función de los resultados tanto de MCH como del empleado. Esa Remuneración Variable anual, vinculada a los resultados empresariales, se evaluará conjuntamente de forma subjetiva sobre el desempeño e implicación del empleado en los objetivos e intereses de MCH.

Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo flexible y no garantizada, hasta el punto de que sea posible no pagar retribuciones variables. Así, en el caso de cambios significativos en el capital o la solvencia de MCH, podrá ser reducida, o incluso eliminada, sin existir un nivel máximo de ajuste en este sentido. La Remuneración Variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de MCH, justificada en función de los resultados tanto de MCH como del empleado. Dicha Remuneración Variable anual, vinculada a los resultados empresariales, es evaluada conjuntamente de forma subjetiva sobre el desempeño e implicación del empleado en los objetivos e intereses MCH por el Consejo de Administración.

La Remuneración Variable estará condicionada a que no pueda comprometer la solvencia de MCH, y siempre justificada con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y de la persona de que se trate. En concreto, la Remuneración Variable tendrá carácter extraordinario y no

recurrente en cada ejercicio. La Remuneración Variable se orienta a la consecución de los mejores resultados del personal. Los objetivos deben ser claros y precisos, alcanzables y cuantificables.

Para el cálculo de la Remuneración Variable se tendrán en cuenta los siguientes criterios cuantitativos y cualitativos para la determinación de la cuantía:

- **Criterios cuantitativos**
 - Consecución de los resultados totales fijados para MCH.
 - Consecución de los resultados fijados a nivel individual.

- **Criterios cualitativos**
 - Cumplimiento de las políticas internas de cumplimiento de las normas de conducta.
 - Resultado de los informes de Cumplimiento Normativo.
 - Resultados de la satisfacción de los clientes, en su caso.
 - Otros criterios cualitativos que se estimen oportunos en función del cargo.

La finalidad de un sistema con Remuneración Variable persigue mantener un determinado nivel de compromiso personal con los objetivos generales MCH, y con los objetivos específicos del puesto.

La cuantía de los incentivos percibidos cada ejercicio no podrá implicar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por MCH y serán coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital, en base individual y consolidada, en virtud de la normativa de solvencia que resulte de aplicación.

El derecho a recibir la Remuneración Variable se concede al final del periodo de devengo o durante el periodo de devengo, cuya duración debe ser como mínimo de un año.

La Remuneración Variable deberá abonarse parcialmente por anticipado (a corto plazo) y parcialmente aplazada (a largo plazo). Con carácter previo al pago de dicha parte aplazada, debe exigirse que se reevalúen los resultados y que se realice un ajuste por el riesgo para adaptar la Remuneración Variable a los riesgos y los errores en las evaluaciones de resultados y riesgos que han aparecido desde que se concedió a los empleados el componente variable de su remuneración. MCH podrá emplear criterios específicos para aplicar penalizaciones⁶.

7. **Publicidad de la Política Retributiva**

7.1 **Comunicación interna**

Sin menoscabo de la necesaria confidencialidad, además de la ya comentada comunicación a título particular de la composición de su paquete retributivo, individualizado y personalizado, se transmitirá a toda la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global, estando el presente documento y sus revisiones/actualizaciones accesibles y a disposición de la misma.

⁶ Algunos ejemplos serían comportamientos indebidos, incumplimiento del RIC o políticas de MCH y cambios significativos en los resultados financieros de MCH.

Que el empleado conozca claramente la Política Retributiva favorece la motivación y expectativas del mismo, así como su compromiso y fidelidad a la empresa. Además, así tiene la posibilidad de conocer la competitividad externa y la situación retributiva de los puestos contra el mercado de referencia. Mediante la referida comunicación interna personalizada, el profesional puede percibir el reconocimiento de sus logros por parte de la dirección y puede considerarse recompensado, reconocido y apreciado.

7.2 **Comunicación externa**

Se dotará de la máxima transparencia a la información sobre las retribuciones del Colectivo Identificado. La información detallada y actualizada de la Política Retributiva, así como la identificación actualizada de los responsables del cálculo de las remuneraciones y los beneficios podrán consultarse en la página web de MCH y obtenerse en papel gratuitamente previa solicitud. La información pertinente se hará pública, al menos, anualmente, en el informe anual que se entregará a todos los clientes de MCH, estando disponible tanto en la página web de la CNMV como en la propia página web de MCH y en concreto se publicará:

- La cuantía total de la remuneración abonada por MCH a su personal, desglosada en Remuneración Fija y Remuneración Variable, el número de beneficiarios y, cuando proceda, las remuneraciones que se basen en una participación en los beneficios de la IIC obtenida por MCH como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de la IIC obtenida como rendimiento del capital invertido por MCH en la IIC.
- El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de MCH cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC.

8. **Seguimiento y control de la Política Retributiva**

La Política Retributiva deberá de estar permanentemente actualizada y habrá de ser acorde con la práctica real, siendo, al menos, dos consejeros delegados, los encargados de realizar esta tarea. El Consejo de Administración, de forma activa y en base a las propuestas presentadas por los consejeros delegados, aprobará en última instancia las modificaciones oportunas y, en todo caso, una vez al año, revisará que la Política Retributiva cumple con las normas vigentes y los objetivos de MCH, así como los hechos acaecidos durante el periodo que afecten a dicha política. Se dejará siempre constancia de ello en acta, realizando de esta forma un seguimiento periódico a los efectos de garantizar el funcionamiento de la Política Retributiva conforme a lo previsto.

En todo caso, el Consejo de Administración será el responsable de:

- Aprobar el esquema general de la compensación retributiva de MCH, tanto en lo que se refiere a sus conceptos como al sistema de percepción, con especial atención a los criterios cuantitativos y cualitativos de la Remuneración Variable.
- Aprobar la política retributiva de los miembros de la alta dirección.

- Establecer, en su caso, un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- Determinar los empleados cuyas actividades laborales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de MCH, y que quedarán por ello incluidos en el Colectivo Identificado.
- Supervisar la remuneración de aquel personal cuya actividad profesional incida de manera significativa en el perfil de riesgo de MCH y las IIC gestionadas (funciones de control, responsables del área de comercialización y desarrollo de negocio), así como de la alta dirección, para garantizar que la misma no conlleva ningún tipo de conflicto de interés.
- Definir los criterios apropiados aplicables de evaluación del rendimiento de las personas competentes, teniendo en cuenta el cumplimiento de las normas de conducta, así como la obligación de velar por los intereses de sus clientes y/o partícipes.
- Autorizar, con carácter previo a su firma, las cláusulas contractuales que reconozcan a los empleados el derecho a una Remuneración Variable mínima garantizada, el derecho a indemnización por rescisión anticipada del contrato o el derecho a beneficios discrecionales de pensión.
- Determinar el importe de los pagos que deberán realizarse, en concepto de indemnización por rescisión anticipada del contrato o de beneficio discrecional de pensión a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de la presente política.
- Analizar y, en su caso, aprobar las propuestas de Remuneración Variable y de incrementos salariales en función del cumplimiento de los objetivos de los distintos colectivos sujetos a la política retributiva de la Gestora.
- Someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la percepción de la Remuneración Variable en caso de que ésta sea superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada empleado, no siendo superior en un 200% al componente fijo.
- Revisar la Política Retributiva para evaluar y determinar el paquete de compensaciones de cada empleado.
- Velar por la observancia de la Política Retributiva establecida en MCH y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en el folleto informativo de las IIC, en la información pública periódica y en la página web de la Gestora.

- Analizar las deficiencias del sistema retributivo, detectadas por las funciones de control, para tomar las medidas correctoras que considere oportunas.

Las Unidades de Control Interno (Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna) participarán activamente en la revisión del sistema de remuneraciones y de fijación de incentivos y serán las responsables de la supervisión de la correcta aplicación de la Política Retributiva, así como de valorar el sistema general de remuneraciones establecido en MCH, comprobando que éste funciona como está previsto y que se ha definido conforme a los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

Por otro lado, a los efectos de comprobar la existencia y adecuación de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del Consejo de Administración de MCH, empleados, representantes y apoderados, de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, las unidades de control recibirán anualmente una copia del acta del Consejo de Administración elaborada en relación con el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en su caso, relacionados con la Política Retributiva de la misma.

La Unidad de Gestión de Riesgos valorará el impacto de la política en el perfil de riesgo de MCH y serán en especial, las Unidades de Cumplimiento Normativo y de Auditoría Interna, quienes verificarán la existencia de la Política Retributiva y llevarán a cabo en mayor profundidad, las siguientes comprobaciones:

- Que existe dicha Política Retributiva y que la misma está aprobada formalmente por el Consejo de Administración de MCH.
- Que la Política Retributiva aprobada por MCH tiene en cuenta, al menos, los siguientes principios:
 - **Transparencia y claridad:** se transmitirá a la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global y se comunicará la composición de cada paquete retributivo, individualizado y personalizado, al trabajador a título particular.
 - **Equidad:** se tendrá en cuenta la categoría profesional (administrativo, técnico, gestor, directivo, consejero) sin perjuicio de la evaluación del desempeño y el nivel de responsabilidad que puede determinar diferencias en puestos semejantes.
 - **Competitividad** en el mercado: para fijar la Política Retributiva se tendrá en cuenta el convenio colectivo que resulta de aplicación y también el contexto social de cada uno de los puestos y la situación concreta del mercado.

9. Aprobación de la Política Retributiva

La Política Retributiva ha sido aprobada por el Consejo de Administración de MCH. Las eventuales modificaciones de la presente política requerirán de la aprobación del Consejo de Administración de MCH.

La Política Retributiva será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la presente política establecida.
- A propuesta de los responsables de las funciones de control interno de MCH (Auditoría Interna - externalizado, Cumplimiento Normativo - externalizado, 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 MCH en cada momento.
- A propuesta de los órganos supervisores.

Anexo 1

Marco normativo

- Reglamento delegado (UE) n.º 231/2013 de la Comisión de 19 de diciembre de 2012 por el que se complementa la Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo referente a las exenciones, las condiciones generales de ejercicio de la actividad, los depositarios, el apalancamiento, la transparencia y la supervisión (en adelante, el “**Reglamento Delegado 231/2013**”),
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, la “**Ley de IIC**”),
- 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 (en adelante, el “**Reglamento**”), y
- 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 y sociedades de inversión (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.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración en el ámbito de la MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013).
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016).