

AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES, S.G.I.I.C., S.A.
POLÍTICA RETRIBUTIVA

AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES, SGIIC, S.A.	Política Retributiva
Fecha de aprobación	28 de julio de 2023
Órgano responsable de la aprobación	Consejo de Administración
Versión: 3	

Índice

1.	Introducción.....	3
2.	Ámbito de aplicación.....	4
3.	Concepto de remuneración.....	4
4.	Principios.....	7
5.	Bases de la Política Retributiva.....	9
5.1	Prevención de conflictos de interés	9
5.2	Objetividad y control del riesgo	10
5.3	Cultura de cumplimiento	11
5.4	Equilibrio.....	11
5.5	Equidad.....	11
5.6	Transparencia interna	12
5.7	Supervisión.....	12
6.	Sistema retributivo	12
6.1	Remuneración Fija.....	12
6.2	Remuneración Variable.....	13
6.3	Fijación y control de la Remuneración Variable	13
7.	Publicidad de la Política Retributiva	15
7.1	Comunicación interna.....	15
7.2	Comunicación externa	15
8.	Seguimiento y control de la Política Retributiva.....	16
9.	Aprobación de la Política Retributiva	18
	Anexo 1	19

1. Introducción

El presente documento recoge la política de remuneraciones (en adelante, la “**Política Retributiva**”) de **Amchor Investment Strategies, S.G.I.I.C., S.A.** (en adelante, “**Amchor**”), 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, Amchor 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 Amchor deberá prevenir los conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las instituciones de inversión colectiva, tanto de tipo abierto como cerrado (en adelante, las “**IIC**”) gestionadas.

Con esta finalidad, y de acuerdo con el principio de proporcionalidad, Amchor 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 (tanto ejecutivos como no ejecutivos), empleados, agentes, 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 Amchor y de las IIC que gestiona o de los inversores de las IIC y ECR, e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.

Amchor 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 Amchor, 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 Amchor (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 Amchor. El Consejo de Administración de Amchor reconoce la importancia de alinear la retribución de sus consejeros, directivos y empleados con la estrategia de negocio, la tolerancia

al riesgo y los intereses tanto de Amchor como de todos sus clientes, incentivando la gestión sana y prudente del riesgo y de acuerdo con la política de inversión seguida por las IIC.

2. **Ámbito de aplicación**

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

- miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de dirección 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,
- agentes
- empleados
- 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 Amchor 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 Amchor 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 Amchor 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 Amchor,
- cualquier importe pagado por las IIC gestionadas por Amchor, 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**”). Se mantendrá en todo momento un equilibrio entre los componentes fijo y variable de la remuneración, de forma que la estructura de la remuneración no favorezca los intereses de Amchor, o de las personas pertinentes en su seno, en detrimento de los intereses de los clientes. La proporción entre los componentes fijo y variable se establecerá a principio de cada año en función del puesto de que se trate y se comunicará a cada empleado al comienzo de dicho periodo (sin perjuicio de los ajustes que pudieran corresponder a lo largo del año en función de las circunstancias regulatorias, de riesgo, etc), , donde la consecución de objetivos cuantitativos a corto plazo no tenga prioridad sobre el rendimiento sostenible y el mejor interés a largo plazo del cliente.

La Remuneración Variable no está garantizada y tendrá una periodicidad mínima anual. Se trata de un complemento salarial excepcional y flexible que se calcula tomando como base a los resultados individuales del miembro del Colectivo Identificado en cuestión. Al no estar garantizada, es posible que no se abonen Remuneraciones Variables en un periodo determinado.

La determinación de la Remuneración Variable concreta del individuo tendrá en cuenta tanto criterios financieros como no financieros, tendentes a valorar –con arreglo a criterios cuantitativos y cualitativos- el desempeño individual del empleado.

Anualmente se mantendrá al menos una reunión de evaluación del desempeño en la que se fijarán los objetivos asignados a cada uno de los miembros del Colectivo Identificado y en la que se discutirá si se han logrado o no los objetivos asignados en el año anterior.

La Remuneración Variable significará una parte equilibrada de la remuneración total y los criterios cuantitativos y cualitativos que se tendrán en consideración para su determinación serán, entre otros, los señalados a continuación.

Los criterios cuantitativos y cualitativos se compondrán, entre otros, de los siguientes elementos:

- **Criterios cuantitativos:** consecución de objetivos colectivos e individuales, crecimiento de saldos, rendimiento de los vehículos o carteras gestionados.
- **Criterios cualitativos:** cumplimiento de normas de conducta y resto de normativa aplicable a Amchor, cumplimiento de los procedimientos y políticas internas de Amchor, existencia o inexistencia de reclamaciones de los clientes, resultados de la satisfacción de los clientes, incumplimientos relevantes o reiterados de las mismas, y vulneraciones significativas o reiteradas del reglamento interno de conducta podrán significar la reducción, en todo o en parte, de la

remuneración variable de los empleados implicados y otros que se estimen oportunos, en función del cargo y responsabilidad asumidos por el miembro del Colectivo Identificado.

El peso de los criterios cualitativos y cuantitativos será equilibrado entre sí, de modo que no haga insignificantes algunos, ni otorgue demasiada importancia a otros.. Los criterios cualitativos cuando sean medibles y puedan determinar los objetivos y resultado de la evaluación del desempeño de cada empleado para cada ejercicio habrán de quedar convenientemente documentados y archivados tras la reunión anual que se mantendrá con cada uno de ellos, con el objetivo de garantizar que los criterios cualitativos señalados no se confundan con los criterios cuantitativos.

La Remuneración Variable de los agentes¹ tiene en cuenta dichos criterios cualitativos y cuantitativos señalados al objeto de que alineen los intereses y se mitiguen los riesgos de la actividad de los agentes.

Estos criterios cuantitativos y cualitativos se discutirán en la reunión anual de desempeño, y se determinará si concurrido o no los mismos al objeto de determinar la Remuneración Variable correspondiente al periodo de que se trate.

Como excepción a lo señalado anteriormente, podrán fijarse retribuciones variables garantizadas para el primer año, al objeto de atraer talento a Amchor, permitiendo incorporar empleados con experiencia que tuvieran una retribución variable pendiente de cobro en sus anteriores empresas. En dicho caso, dicha retribución variable garantizada deberá motivarse expresamente.

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

En cuanto a la remuneración del Presidente y del Consejero Delegado, la misma se debe basar en lo previsto en sus respectivos contratos, de conformidad con la normativa aplicable.

En el caso de los responsables de las funciones de control, la remuneración variable no está asociada a los resultados u objetivos de las áreas que se encargan de controlar.

En cuanto a la remuneración de los agentes, la remuneración tendrá en cuenta criterios cualitativos que alineen los intereses y mitiguen los riesgos. Si bien, el peso de los criterios cualitativos en la determinación de la remuneración de los agentes deberá ser suficiente para conseguir una influencia relevante de los aspectos cualitativos.

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**).

¹ Generalmente (salvo acordado expresamente en el correspondiente contrato de agencia), la remuneración de los agentes consistirá en un 100% de Remuneración Variable, siempre que se gestionen adecuadamente los evidentes conflictos de interés que se derivan de esta situación. En todo caso, deberá adoptarse un esquema de remuneración que se ajuste al principio de neutralidad, de manera que no favorezca unos productos frente a otros de la misma tipología, que no incluya aceleradores, y que incorpore de forma significativa criterios cualitativos y no solo cuantitativos que favorezcan el cumplimiento de las normas de conducta. En todo caso en la determinación de la Retribución Variable de los agentes estará en consonancia con los criterios de la CNMV emitidos en cada momento.

4. **Principios**

La Política Retributiva de Amchor se atenderá a los principios que a continuación se indican², 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 Amchor 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 coherente con la Política de integración de riesgos de sostenibilidad aplicable al proceso de toma de decisiones de inversión de los vehículos gestionados.
4. 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.
5. El Consejo de Administración, en su función supervisora de Amchor, fijará los principios generales de la Política Retributiva, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación.
6. 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.
7. 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.
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 IIC afectadas y los resultados globales de Amchor, 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 Amchor, 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.

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

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, financieros o no financieros, incluidos los riesgos de sostenibilidad.
.
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 Amchor, 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 Amchor 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 Amchor 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, en su caso, compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Amchor y de las IIC que gestione. Si el empleado abandona Amchor antes de su jubilación, Amchor 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 Amchor; 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 Amchor 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, empleado)
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 Amchor y la retención de los recursos humanos con talento.

5.1 **Prevención de conflictos de interés**

La presente Política Retributiva está diseñada de modo que no genera un conflicto de intereses o incentivos que pueda llevar a las personas del Colectivo Identificado a favorecer sus propios intereses, o los intereses de Amchor, en posible detrimento de los clientes. En términos generales, se considera que existe un conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un directivo o empleado de Amchor, 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 Amchor 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, Amchor 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 Amchor 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 económicas³, familiares⁴ o de otro tipo⁵ 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 Amchor gestiona a fin de que no resulten dañados por prácticas de remuneraciones que pudieran ser adoptadas por Amchor en el corto, medio o largo plazo.

5.2 Objetividad y control del riesgo

La Política Retributiva de Amchor 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

³ 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.

⁴ 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.

⁵ Las vinculaciones distintas de las expresadas que, a juicio de un observador externo y ecuaníme, 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.

niveles de tolerancia aprobados por Amchor, normas de funcionamiento de las IIC que Amchor gestione o en actividades que resulten incompatibles con la estrategia empresarial y los intereses a corto, medio o largo plazo de Amchor.

La consideración de estos riesgos incorporará tanto los riesgos financieros como, en su caso, no financieros, entre los que se encuentra el riesgo de sostenibilidad.

5.3 Cultura de cumplimiento

Todos los empleados de Amchor tienen un alto arraigo a la cultura del cumplimiento. Asimismo, Amchor tiene establecidos unos códigos internos de conducta⁶, 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 Amchor.

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

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, 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 el 60 por ciento de la Remuneración Fija, el Consejo de Administración podrá decidir llevar a cabo una distribución diferida en el tiempo, que satisfaga la dedicación personal de cada profesional y garantice a Amchor la permanencia y estabilidad de los empleados estratégicos en el tiempo, permitiendo el desarrollo y creación de valor para Amchor.

5.5 Equidad

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

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

⁶ RIC.

5.6 **Transparencia interna**

La Política Retributiva de Amchor 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 Amchor), 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 retribución de los consejeros delegados y, en su caso, de los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas se regirá por lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital.

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. En todo caso la Remuneración Fija será suficiente como para que sea posible proceder a la supresión de la Retribución Variable. Amchor establece dicha Retribución Fija atendiendo a criterios de equidad interna y atendiendo asimismo a la competitividad externa en profesionales de similar rango y experiencia en el mercado.

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, clasificación profesional, el grado de responsabilidad, los conocimientos exigidos, funciones asignadas, habilidades concretas 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 adquiriera un volumen determinado de venta o un cierto tipo de producto.

La Retribución Fija será objeto de revisión anual por Amchor. Los parámetros en los que Amchor se apoye para la definición de dicha Retribución Fija incluirán, entre otros: evaluación del desempeño, productividad, inflación, potencial, grado de responsabilidad, formación y perspectivas de progresión en Amchor.

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 Amchor por parte del mismo. El importe de la Retribución Variable se calculará anualmente en función del grado de consecución de dichos objetivos. 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. La Retribución Variable se basa en la evaluación de los objetivos de negocio y/o de gestión, a los resultados de Amchor, así como al desempeño individual del empleado y se determinará en función del resultado de la evaluación anual que se analizará para determinar el grado de consecución de los objetivos que Amchor determinará periódicamente. cierto tipo de producto.

Las características, composición y condiciones de los elementos de la Remuneración Variable serán objeto de revisión anual por Amchor.

6.3 Fijación y control de la Remuneración Variable

El Consejo de Administración es el órgano responsable de la determinación de la Remuneración Variable y su correspondiente revisión anual.

La Remuneración Variable no está basada únicamente en criterios cuantitativos comerciales, sino que se consideran además criterios cualitativos adecuados que reflejan el cumplimiento de la normativa, el trato honesto de los clientes y la calidad de los servicios proporcionados a los clientes. Así, la Remuneración Variable está basada en un conjunto de elementos cuantitativos, individuales y colectivos (relacionados con objetivos y planes de negocio de Amchor y con el rendimiento de los productos) y elementos cualitativos.

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 objetivos colectivos y plan de negocio fijados por Amchor.
 - Crecimiento de saldos.
 - Consecución de los objetivos individuales fijados por Amchor

- Rendimiento de los vehículos o carteras gestionadas.

▪ **Criterios cualitativos**

- Cumplimiento de normas de conducta y resto de normativa aplicable a Amchor y cumplimiento de los procedimientos y políticas internas de Amchor, incluyendo cumplimiento del RIC (indicadores de cumplimiento normativo atendiendo al resultado de análisis del grado de cumplimiento teniendo en cuenta los informes de las unidades de control interno).
- Existencia o inexistencia de reclamaciones de los clientes.
- Resultados de satisfacción de clientes, en su caso.
- Trabajo en equipo.
- Evaluación del desempeño por parte del superior jerárquico.
- 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 Amchor en su conjunto, justificada en función de los resultados tanto de Amchor como del empleado.

Dicha remuneración 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 Amchor, 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 Amchor, justificada en función de los resultados tanto de Amchor como del empleado. Dicha Remuneración Variable anual, vinculada a los resultados empresariales, es evaluada conjuntamente sobre el desempeño e implicación del empleado en los objetivos e intereses Amchor por el Consejo de Administración.

La Remuneración Variable estará condicionada a que no pueda comprometer la solvencia de Amchor, 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.

La finalidad de un sistema con Remuneración Variable persigue mantener un determinado nivel de compromiso personal con los objetivos generales Amchor, 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 Amchor 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. Amchor podrá emplear criterios específicos para aplicar penalizaciones⁷.

La retribución del Colectivo Identificado se revisará anualmente y la fijación de la misma dependerá del ajuste de las retribuciones de Amchor con respecto al mercado, a los resultados, a los objetivos y estrategias puntuales de retención e incentivos del personal. Asimismo se tendrá en cuenta el proceso de evaluación de desempeño efectuado a nivel individual. El proceso de evaluación se desarrollará en el seno del Consejo de Administración, quien será el último responsable de los eventuales incrementos salariales en cuanto a la Retribución Fija y fijación de Retribución Variable.

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.

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 Amchor 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 Amchor, estando disponible tanto en la página web de la CNMV como en la propia página web de Amchor y en concreto se publicará:

⁷ Algunos ejemplos serían comportamientos indebidos, incumplimiento del RIC o políticas de Amchor y cambios significativos en los resultados financieros de Amchor.

- La cuantía total de la remuneración abonada por Amchor 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 Amchor como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de la IIC obtenida como rendimiento del capital invertido por Amchor en la IIC.
- El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de Amchor 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.. El Consejo de Administración, de forma activa y en base a las propuestas presentadas por el consejero delegado, 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 Amchor, 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 Amchor, 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 Amchor, 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 Amchor 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 Amchor 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 Amchor, 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 Amchor, empleados, 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 Amchor 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 Amchor.
- Que la Política Retributiva aprobada por Amchor tiene en cuenta, al menos, los siguientes principios:
 - o **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.
 - o **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.
 - o **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 Amchor. Las eventuales modificaciones de la presente política requerirán de la aprobación del Consejo de Administración de Amchor.

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 Amchor (Auditoría Interna - externalizado, Cumplimiento Normativo - externalizado, Gestión de Riesgos- externalizado), 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 Amchor 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 (**"Reglamento Delegado 231/2013"**),
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (**"Ley de IIC"**),
- 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 entidades de inversión colectiva de tipo cerrado (**"Ley 22/2014"**)
- 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 (**"Reglamento"**),
- Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016.
- 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 (**"Circular 6/2009"**).
- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Directiva 2009/65/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2009 (**"Directiva OICVM"**)
- Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos y por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) n.º 1060/2009 y (UE) n.º 1095/2010 (**"Directiva DGFIA"**).
- 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 los servicios financieros (**"Reglamento de Divulgación"**)
- Directrices relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II (ESMA35-43-3565 del 3/04/2023)
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016).