

# POLÍTICA DE REMUNERACIONES

AMISTRA, S.G.I.I.C., S.A.



Enero 2018

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
1.1 Introducción .....	3
1.2 Ámbito de aplicación.....	5
1.2.1 Ámbito de aplicación subjetivo .....	5
1.2.2 Ámbito de aplicación objetivo.....	5
2. DEPARTAMENTOS DESTINATARIOS DE LA POLÍTICA .....	6
3. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN LA PRESENTE POLÍTICA .....	6
3.1 Principios generales.....	6
3.2 Evaluación del desempeño .....	9
3.3 Procedimiento de fijación de la retribución.....	10
3.4 Información sobre la política y los criterios de remuneración al personal afectado .....	10
4. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA .....	11

## 1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

### 1.1 Introducción

AMISTRA, S.G.I.I.C., S.A. (en adelante, "**Amistra**", la "**Entidad**" o la "**Gestora**") es una sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva regulada por la normativa del Mercado de Valores y sujeta a la supervisión de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("**CNMV**"), inscrita en su registro con el número 232.

De conformidad con lo dispuesto en la *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*, modificada por la *Circular 6/2010, de 21 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre operaciones con instrumentos derivados de las instituciones de inversión colectiva*, las Sociedades Gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva deben contar con una política de retribuciones que, en todo caso, deberá prevenir los conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las instituciones de inversión colectiva gestionadas.

Con esta finalidad, el presente documento recoge la Política de Retribuciones (en adelante, la "**Política**") de Amistra, que tiene como principales **objetivos**:

- (i) Establecer los principios a los que debe someterse la determinación de las retribuciones, tanto fijas como variables;
- (ii) Permitir un reparto adecuado de la retribución, en particular la parte variable de la misma, entre todos los empleados sujetos (ver *infra*, "ámbito de aplicación"), asegurando una distribución acorde no sólo con criterios cuantitativos, como la aportación de cada empleado a la marcha de las instituciones de inversión colectiva o las carteras gestionadas por la Gestora, sino también con criterios cualitativos de más difícil medición pero de igual o mayor impacto en el mantenimiento del negocio de la Entidad;

- (iii) Asegurar una gestión sólida y efectiva de las instituciones de inversión colectiva gestionadas, sin entrañar asunción de riesgos excesivos.

La presente Política ha sido elaborada tomando en consideración las siguientes normas que componen el marco regulatorio actual, así como las directrices y recomendaciones publicadas a nivel europeo y las mejores prácticas seguidas en el sector de la inversión colectiva, fundamentalmente:

- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible;
- Recomendación de la Comisión Europea de 30 de abril de 2009 sobre las Políticas de Remuneración en el Sector de los Servicios Financieros;
- 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 (en su redacción tras la Directiva 2014/91/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, que modifica la Directiva 2009/65/CE en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones);
- 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 AIFMD**");
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva ("**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 ("**RD de IIC**");
- Directrices de la ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS;
- Directrices de la ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva AIFMD;
- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores ("**TRLMV**").

## 1.2 **Ámbito de aplicación**

### 1.2.1 **Ámbito de aplicación subjetivo**

La presente Política resulta de aplicación, junto a la Entidad, a sus directivos, empleados o personas vinculadas con ella, directa o indirectamente, por una relación de control.

Asimismo, la presente Política será de aplicación a cualquier otra persona, tanto empleados como directivos de la Entidad cuyas decisiones/actividades tengan impacto en los perfiles de riesgo (el "**colectivo de tomadores significativos de riesgos**"), entre otros:

- Consejo de Administración
- Directores de departamentos que puedan impactar en el perfil de riesgo (ej.: Departamento de Gestión y Asesoramiento)
- Responsables de funciones de control (responsables del Departamento de Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos, Departamento de Auditoría Interna)
- Gestores de instituciones de inversión colectiva y de carteras de inversiones
- Empleados que, sin tener funciones ejecutivas o de alta dirección en la Entidad, tengan una retribución alta, y/o una retribución que sea casi en su totalidad variable y/o capacidad de decidir sobre los beneficios.

### 1.2.2 **Ámbito de aplicación objetivo**

La presente Política será de aplicación a las retribuciones de los directivos, empleados o personas vinculadas con la Entidad, directa o indirectamente, por una relación de control, que, por sus decisiones o actividades tengan impacto en los perfiles de riesgo de las instituciones de inversión colectiva gestionadas (en adelante, "**IIC gestionadas**") o en las carteras de inversión gestionadas por la Entidad (en adelante, "**Carteras Gestionadas**").

Los criterios y controles establecidos en la Política serán también de aplicación a las retribuciones que se deriven de la gestión de las carteras de terceros en el marco de su actividad de gestión discrecional de carteras y a las derivadas del servicio de asesoramiento en materia de inversión.

## 2. DEPARTAMENTOS DESTINATARIOS DE LA POLÍTICA

Como se ha señalado en el apartado 1.2.1 anterior, la presente Política resulta de aplicación, junto a la Entidad, a sus directivos, empleados o personas vinculadas con ella, directa o indirectamente, por una relación de control.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas y departamentos de la Entidad que intervienen en la aplicación de la Política son los siguientes:

- Consejo de Administración: será responsable de la aprobación de la presente Política y de la fijación de la retribución fija y variable de los empleados de la Entidad. Adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la presente Política, todo ello con el asesoramiento, en caso de existir, del comité de remuneraciones u órgano equivalente.
- Departamento de Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos: será responsable de adoptar las medidas de vigilancia o corrección necesarias así como de la revisión anual del contenido de la Política y su adecuación con las exigencias normativas.
- Departamento de Auditoría Interna: será responsable de la supervisión del cumplimiento de la Política por parte de los anteriores departamentos e informará sobre cualquier incumplimiento detectado al Consejo de Administración.

## 3. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN LA PRESENTE POLÍTICA

### 3.1 Principios generales

La presente Política se fundamenta en los siguientes principios:

- **Coherencia**: las retribuciones son coherentes con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, de las IICs Gestionadas y de las Carteras Gestionadas.
- **Transparencia**: la presente Política es transparente a nivel interno, conocida y comprendida por todos los empleados de la Entidad.

Cualquier modificación de la misma, será comunicada a los empleados afectados y permanecerá accesible a los mismos.

Amistra hará pública, en los sucesivos informes anuales de cada una de las IIC, la siguiente información:

- La cuantía total de la remuneración abonada por Amistra a su personal, desglosada en remuneración fija y variable.
  - El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de Amistra cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de las IIC.
- 
- **Proporcionalidad y Prudencia:** Existirá un equilibrio adecuado entre componentes fijos y variables, que no prime la consecución de objetivos cuantitativos a corto plazo, sobre el rendimiento sostenible y el mejor interés del cliente a largo plazo. A este respecto, se considera que este principio de equilibrio es compatible con la posibilidad de que la parte variable de la remuneración, con carácter excepcional, pueda exceder del doble de la remuneración fija.
    - ✓ Para la fijación de las retribuciones fijas, se tendrá en cuenta lo establecido en la legislación laboral vigente y en particular el convenio que sea de aplicación, y se garantizará que se establecen los mismos criterios para un mismo grupo de empleados, sin que existan distinciones injustificadas.

En concreto, la remuneración fija de los empleados se basa en la experiencia profesional, responsabilidad dentro de la organización y las funciones asumidas por cada uno de los mismos.

El componente fijo debe representar un porcentaje de la remuneración total suficientemente alto para que la Entidad pueda aplicar una política de retribución variable plenamente flexible, contemplando incluso la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable en absoluto.
    - ✓ En el caso de que exista un programa de retribución variable para todos o para algún grupo de empleados, habrá proporcionalidad entre las retribuciones fijas y las variables.

El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.

En su caso, la combinación de efectivo, acciones y otras formas de remuneración estará alineada con el riesgo y será apropiada conforme a las funciones desempeñadas por el empleado.

En el cálculo de la retribución variable, se tendrán en cuenta los criterios y cautelas técnicas precisas para asegurar que guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios a nivel individual y de la Entidad en la consecución de los objetivos previamente establecidos y con una gestión prudente de todos los riesgos de las IICs Gestionadas y de las Carteras Gestionadas.

La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional, se limitará a las nuevas contrataciones y al primer año de empleo, y siempre que la entidad posea una base de capital sana y sólida.

En el caso de que exista una retribución variable importante, entre un 40% y un 60% de la misma (en función de la cuantía) debe aplazarse durante un periodo mínimo de tres (3) años, potenciando una gestión encaminada a los rendimientos sostenibles de las IIC y carteras bajo gestión, siempre teniendo en cuenta el perfil y la política de inversión de las IIC y las carteras. La parte aplazada debe tener en cuenta los riesgos vivos asociados a los resultados a los que vaya unida la prima y puede consistir en participaciones de capital, opciones, importes en efectivo u otros fondos cuyo pago se posponga hasta el final del periodo de aplazamiento. Las partes de la remuneración no sujetas a diferimiento estarán sujetas a cláusulas de recuperación, y condicionadas al cumplimiento de los resultados efectivos de la Entidad (incluyendo, en su caso, los de las IIC Gestionadas y los de las Carteras Gestionadas).

La Gestora aplicará respecto de la remuneración variable cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas, cuando los resultados financieros de la propia Gestora o de las IIC sean negativos, o el pago de la remuneración variable pueda afectar al equilibrio financiero de la Gestora. También podrá verse afectada la remuneración variable cuando se den situaciones en las que el empleado sea responsable o haya sido partícipe y que den lugar a pérdidas para la Gestora o a incumplimientos normativos o de vulneración del reglamento interno de conducta.



- ✓ La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual de 5 años para poder garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en los resultados se escalona a lo largo de un periodo que tenga en cuenta el ciclo económico y los riesgos de la Entidad.
- ✓ La remuneración en acciones, en su caso, se limitará a los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas.
- ✓ Al evaluar los resultados con vistas a calcular los incentivos o los fondos para incentivos se efectuará un ajuste por riesgos corrientes y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- ✓ Dado el tamaño y las actividades que realiza la Entidad, al evaluar los resultados con vistas a calcular los incentivos, prevalecerá en todo caso, el resultado antes de impuestos obtenido en el ejercicio.
- ✓ Los pagos por rescisión del contrato no superarán más del equivalente a 45 días por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades del componente fijo y no debe abonarse en caso de que la rescisión del contrato se deba a un rendimiento inadecuado, debiendo guardar relación con los resultados alcanzados en el transcurso del tiempo y diseñados de forma que no recompensen los fallos.
- ✓ El Consejo de Administración podrá reclamar a los miembros del Personal la devolución de la totalidad o de una parte de las primas que se hayan pagado atendiendo a datos cuya inexactitud quede demostrada después de forma manifiesta.
- ✓ El personal encargado de las funciones de control de la Entidad será remunerado en función de su rendimiento y de la consecución de sus objetivos y con independencia de las áreas de negocio que controle.

### 3.2 Evaluación del desempeño

En la evaluación del desempeño de los empleados se medirán, entre otros, los siguientes aspectos:

- **Criterios cualitativos**
  - Contribución al desarrollo de la Entidad
  - Gestión de personas y modelo de liderazgo
  - Cumplimiento con las políticas y procedimientos internos de la entidad, de forma que 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
  - Objetivos estratégicos
  
- **Criterios cuantitativos**
  - Resultados globales de la entidad
  - Resultados de las IICs y carteras gestionadas
  - Desviaciones de la volatilidad de las IICs gestionadas
  - Variación del patrimonio gestionado

### 3.3 Procedimiento de fijación de la retribución

El sistema y las políticas remunerativas de los empleados y consejeros se revisan y actualizan anualmente por el Consejo de Administración. Además, también anualmente se documentará por escrito la retribución variable que se otorga a los empleados, justificando mediante los criterios anteriormente indicados las razones de los importes.

### 3.4 Información sobre la política y los criterios de remuneración al personal afectado

- **Miembros del Consejo:** Los miembros del Consejo, (excepto uno que es empleado de la Gestora), no reciben ningún tipo de remuneración ni de incentivos. El consejero que a su vez es empleado, recibe la remuneración estrictamente pactada como empleado y en ningún caso como consejero.
  
- **Empleados:** reciben la remuneración fija pactada en sus contratos laborales.



- Retribución variable: Todos los empleados pueden recibir una remuneración variable, aunque no está garantizada. Anualmente y dependiendo del resultado de la entidad y los recursos disponibles, se valorará beneficiar a los empleados de un bonus variable dependiendo de los criterios tanto cualitativos como cuantitativos indicados anteriormente. Esta cantidad será a discreción del Consejo de Administración.

Estos sistemas de remuneración, no entran en conflicto con su actividad de gestión de las carteras de las IIC.

#### **4. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA**

La Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad, previo asesoramiento de la Unidad de Cumplimiento Normativo a quien corresponde supervisar el cumplimiento de la normativa vigente en la materia. La presente Política será objeto, con una periodicidad mínima anual, de una evaluación interna central e independiente, con el objetivo de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración.

Las eventuales modificaciones de la presente Política requerirán de la aprobación del Consejo de Administración de la Entidad.