

POLÍTICAS DE REMUNERACIONES

ANTA AM



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Propiedades del documento

Título del documento	ANTA AM – Política de Remuneraciones
Nombre del archivo	20230116 - Política de Remuneraciones – version 1.0
Versión del documento	1.0

Histórico de revisiones

Versión	Fecha de publicación	Modificado por	Comentario	Aprobado por
1.0			Final version	

ÍNDICE

1	OBJETIVO	3
2	ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3	ÓRGANO COMPETENTE.....	4
4	PRINCIPIOS GENERALES	4
5	DEFINICIÓN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN	5
5.1	Requerimientos en materia de retribución fija.....	5
5.2	Requerimientos en materia de retribución variable.....	5
5.3	Requerimientos en materia de indemnizaciones	7
5.4	Requerimientos en materia de previsión social	7
5.5	Aplicación del principio de proporcionalidad y neutralidad.....	7
6	REVISIÓN DE LA POLÍTICA	8
7	APROBACIÓN	8

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1 OBJETIVO

Esta Política se establece bajo la siguiente normativa existente:

-Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (Directiva MiFID II)

-Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión, de 25 de abril de 2016, por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión y términos definidos a efectos de dicha Directiva (Reglamento MiFID II)

-Directiva 2009/65/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009 (Directiva UCITS).

-Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019 (Reglamento SFDR).

-Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS.

-Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración MiFID.

-Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (LIIC)

El propósito de esta política sobre remuneraciones (en adelante, la "**Política**") es establecer los principios básicos de la estructura retributiva de las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de "ANTA AM" (en adelante, "**ANTA**" o la "**Entidad**").

En particular, en virtud de la presente Política se pretende definir las características específicas del sistema de retribución de las personas sujetas a la misma y regular la forma y fechas de abono de estas retribuciones, con las siguientes finalidades:

- Lograr un adecuado equilibrio entre los intereses y los objetivos de negocio de la Entidad y el esfuerzo y motivación profesional de los empleados y/o profesionales de la Entidad.
- Favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, que no entrañe una asunción de riesgos excesivos por parte de dichos empleados y/o profesionales.
- Aplicar los objetivos marcados y prácticas establecidas en atención al principio de proporcionalidad, de manera acorde con el tamaño, organización interna, naturaleza y complejidad de las actividades de la Gestora.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política se aplica a ANTA en los procesos de definición de las características específicas del sistema de retribución de los miembros del Consejo de Administración, los

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

directores generales o asimilados y los responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad.

Asimismo, estarán incluidas en la definición anterior a todos aquellos empleados que tengan una retribución significativa o cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, así como todos aquellos incluidos específicamente conforme a la legislación vigente.

3 ÓRGANO COMPETENTE

Se hace constar que, por razón del tamaño de la SGIC y en aplicación del principio de proporcionalidad, ANTA no está obligada a crear un comité de remuneraciones, en base a lo establecido en el apartado 4 del artículo 46 bis de la LIIC.

No obstante, dada la naturaleza de sus actividades y de los vehículos gestionados y con la pretensión de garantizar la independencia en materia retributiva, se ha acordado la constitución de una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, adoptando de forma voluntaria los máximos estándares y prácticas de buen gobierno corporativo en esta materia.

El régimen y funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará sujeto al Reglamento Interno de la Comisión, a la Directiva UCITS del Reglamento de la ESMA y al Reglamento Delegado de la MiFID II.

4 PRINCIPIOS GENERALES

Los principios que inspiran la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- Transparencia.
- Coherencia con la estrategia de negocio, los objetivos, valores e intereses de la Entidad a largo plazo.
- Fijación y adopción de los principios y criterios remunerativos por el órgano de dirección en su función supervisora.
- Los esquemas de remuneración presentarán una relación equilibrada y eficiente entre la parte fija y la variable, de tal modo que la parte fija constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- Cuando un componente de la remuneración se base en resultados, en la medición de dichos resultados se tendrá en cuenta la contribución a la permanencia de los resultados en el largo plazo o el interés en que los resultados persistan.
- Flexibilidad de la política de elementos variables en la retribución.
- La remuneración variable se abonará mediante instrumentos y métodos adecuados y coherentes con los principios remunerativos.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el manual de gestión de riesgos establecido. Los empleados que participen en la función de riesgos serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones.
- Proporcionalidad entre retribución y riesgo asumido, según los diferentes niveles de responsabilidad y perfiles de riesgo identificados.

5 DEFINICIÓN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN

5.1 Requerimientos en materia de retribución fija

Los criterios para la determinación de la retribución fija se basarán en la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la Entidad según lo estipulado en la descripción de las funciones que se expongan en las condiciones de trabajo.

5.2 Requerimientos en materia de retribución variable

- a) Proporción con respecto a la retribución fija

Corresponderá a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinar y revisar anualmente, para cada categoría profesional sujeta a la presente Política, la proporción que el componente de remuneración variable deba suponer respecto a su retribución fija y que no podrá superar en ningún caso el 50% de la retribución fija.

- b) Características específicas del sistema de retribución variable anual

La remuneración variable estará vinculada a la consecución de determinados objetivos, reflejará un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido por la descripción de funciones de cada puesto y, por tanto, no podrá configurarse en ningún caso como una remuneración garantizada.

La fijación de los objetivos globales y específicos de la retribución variable se vincula a una gestión prudente de los riesgos. De acuerdo con lo anterior, los objetivos anuales que se aplican, con carácter general, se miden en función de dos tipos de indicadores:

- Objetivos globales: estos objetivos tienen un carácter tanto cuantitativo como cualitativo.
- Objetivos específicos: dependiendo de la actividad y ámbito de responsabilidad de cada miembro se definen indicadores tanto cuantitativos como cualitativos.

Tanto a nivel global (unidad de negocio o departamento) como a nivel específico o individual, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros cuantitativos:

- Consecución de resultados de la Entidad.
- Consecución de resultados fijados a nivel individual.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Del mismo modo, se enuncian a continuación los parámetros cualitativos a considerar, entre otros:

- Grado de satisfacción de los clientes.
- Cumplimiento de políticas y procedimientos internos.
- Profesionalidad de las tareas realizadas.
- Efectividad y rapidez de respuesta.

Para cuantificar los mencionados elementos cualitativos, la Entidad utilizará los siguientes criterios de valoración.

- El grado de satisfacción de los clientes se medirá por el número de quejas y reclamaciones presentadas.
- El cumplimiento de políticas y procedimientos internos se medirá por el número de sanciones que reciba la Entidad por parte de los organismos supervisores, siempre que respondan a un quebranto de un procedimiento interno y que este se encuentre correctamente definido de acuerdo con la normativa aplicable.
- La profesionalidad de las tareas realizadas se medirá mediante el número de horas recibidas de formaciones impartidas tanto por parte de la planificación interna de la Entidad en materia formativa como por parte de proveedores externos, siempre que las materias constitutivas del curso formativo estén relacionadas con las funciones específicas del puesto de trabajo.
- La efectividad y rapidez de la respuesta se medirá por el tiempo medio de respuesta a los requerimientos de los clientes, personal directivo o superiores jerárquicos, organismos supervisores o cualquier tercera parte, siempre que los requerimientos sean relevantes y consustanciales al trabajo desempeñado.

Además, a nivel individual se tomará en cuenta la protección de los intereses de los clientes frente a los propios, y la paliación al máximo del riesgo de conflictos de interés en el desempeño de sus funciones.

En cualquier caso, dado que la lista de parámetros contenida en esta Política es meramente enunciativa, corresponderá a la Entidad o, en su defecto, al Comité de Nombramientos y Retribuciones, contemplar requisitos adicionales y detallar la forma en que se cuantifican. Cualquier decisión sobre esta materia deberá quedar por escrito y ser accesible al personal afectado.

Para cada uno de los criterios definidos en esta Política o cuya definición se determine posteriormente, la Entidad o el órgano responsable en materia retributiva deberá mantener evidencia documental de la evaluación de dichos criterios, a efectos de llevar un control adecuado del desempeño. La evidencia documental deberá mantenerse a disposición de consulta de la función supervisora en materia de remuneraciones.

Cuando se trate del personal responsable de funciones de control y de los miembros del órgano de dirección y de la alta dirección, su remuneración variable no

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

dependerá sustancialmente de los resultados de los segmentos y áreas operativos que están bajo su control. Por tanto, serán remunerados en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que respectivamente controlen. El Comité de Nombramientos y Retribuciones es el órgano encargado de vigilar que la retribución del personal responsable de las funciones de control y de los miembros del órgano de dirección y de la alta dirección es coherente con la objetividad e independencia inherentes a sus funciones.

c) Ajustes ex - post de las remuneraciones

La remuneración variable se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la misma, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

En cualquier caso, no se aplicarán medidas de diferimiento de pago de la remuneración variable o el pago mediante instrumentos financieros.

5.3 Requerimientos en materia de indemnizaciones

Con carácter general no se asumirán por la Entidad obligaciones en materia de indemnizaciones por resolución anticipada de la relación distintas a aquellas que traigan causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de Alta Dirección, según corresponda, que establezcan la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que las indemnizaciones por resolución anticipada estén impuestas o acordadas por contrato, el modo y cuantía del pago se hará con arreglo a lo estipulado en el mismo, previa comprobación por parte de la Entidad de que las circunstancias constitutivas de la indemnización no se han generado a consecuencia de una gestión ineficaz o un resultado negativo directamente imputable al perceptor o perceptores de la indemnización.

Dichas compensaciones quedarán sometidas a la normativa prudencial vigente en el momento de su reconocimiento, con independencia de la fecha en la que se pactaron.

5.4 Requerimientos en materia de previsión social

En el supuesto de que la Entidad reconozca a un miembro de la Entidad sujeto a la Política un derecho en materia de previsión social que sea susceptible de calificar como beneficio discrecional de pensión, al mismo le será de aplicación el tratamiento establecido en la normativa prudencial vigente, que será objeto de regulación en el correspondiente contrato, reglamento o póliza, según corresponda.

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

5.5 Aplicación del principio de proporcionalidad y neutralidad

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Entidad ha tenido en cuenta los principios de proporcionalidad, neutralidad y sostenibilidad en la elaboración de esta Política, de modo que orientan la totalidad de las prácticas de remuneración del personal definido en el ámbito subjetivo y sirven de guía en la aplicación de las mismas.:

- El principio de proporcionalidad tiene por objeto permitir que la política de remuneraciones sea efectivamente cumplida por la Entidad, en atención a las características particulares de la Gestora, de modo que las prácticas retributivas sean adecuadas a los riesgos específicos y que los incentivos del personal sean apropiados. La Gestora es responsable de alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las Entidades con el perfil de riesgo de cada individuo, el perfil de riesgo de la Entidad, así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos. En la elaboración de esta Política, la SGIC ha considerado como factores relevantes su tamaño, el tamaño de los vehículos gestionados, su organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades, estableciendo los principios rectores de manera proporcional a estos criterios.
- El principio de neutralidad tiene por objetivo la neutralidad de género en la política de remuneración incluyendo a todo el personal. En ella se establece que el personal recibirá la misma remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, con independencia de su género.
- El principio de sostenibilidad influye en la definición de los criterios remunerativos, con el objetivo de lograr una adecuada coherencia de la política de remuneraciones con la integración de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza. En este sentido, para la determinación de la estructura retributiva se han considerado factores extrafinancieros que podrían producir un impacto negativo material en el rendimiento.

6 REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política será revisada anualmente o siempre que las circunstancias así lo indiquen. El propietario de esta política es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será responsable de su ejecución, revisión y actualización.

Toda modificación será aprobada por el Consejo de Administración.

7 APROBACIÓN

El Consejo de Administración de ANTA AM:

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Posición	Consejo de Administración	
Firma	Presidente y Secretario del Consejo	Fecha 14/12/2023