



**WELCOME ASSET
MANAGEMENT**

POLÍTICA REMUNERATIVA

Elaboración, aprobación e histórico de versiones

Elaboración:	FinanciamReg360, S.L. (" finReg ")		
Aprobación:	Responsable	Consejo de Administración	
	Fecha 1ª Aprobación	15.12.2022	
Versión actual:	v.2	Breve descripción	Fecha de Aprobación
		Política remunerativa	21.03.2024
Histórico de actualizaciones	Fecha Actualización	Detalle Actualización / Motivo	Fecha de Aprobación
	21.12.2023	Revisión anual	21.03.2024

1. Introducción y objeto de la política

La normativa europea¹ y nacional² aplicable a las SGIIC establece una serie de obligaciones en materia de remuneraciones.

En cumplimiento de dichas obligaciones, **WELCOME ASSET MANAGEMENT SPAIN, SGIIC, S.A.** ("**WELCOME AM**" o la "**Entidad**" o la "**Sociedad**") ha elaborado la presente Política remunerativa (la "**Política**").

Los objetivos de la Política son los siguientes:

- i. Ser acorde con una gestión racional y eficaz del riesgo y no ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y la normativa aplicable a las IIC gestionadas.
- ii. Ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, de las IIC gestionadas y de sus partícipes o accionistas, e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.
- iii. Garantizar que la situación financiera no se vea perjudicada por la concesión y pago de la remuneración variable, manteniendo un equilibrio prudente entre ambos extremos.
- iv. Tener como objetivo la proporcionalidad, es decir, deberá tener en cuenta en su aplicación el tamaño, volumen de negocio, naturaleza y complejidad de las actividades de la entidad en cuestión.

¹ La normativa europea que desarrolla los requisitos que deben cumplir las SGIIC cuando prestan servicios de inversión para la externalización de funciones es la siguiente:

- 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 (en adelante, "**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 (en adelante, "**Reglamento Delegado (UE) 2017/565**").
- Directiva 2009/65/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009 (en adelante, "**Directiva UCITS**").
- Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS (en adelante, "**Directrices de ESMA**").
- Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración MiFID.

² La normativa nacional que desarrolla los requisitos que deben cumplir las SGIIC para la externalización de funciones es la siguiente:

- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores (en adelante, "**TRLMV**").
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, "**LIIC**").
- Real Decreto 217/2008 de 15 de febrero sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión (en adelante, "**RD 217/2008**").
- 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, "**Circular 6/2009 de la CNMV**").

- v. Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del personal de la Entidad, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
- vi. Asegurar una adecuada proporción entre los componentes fijos y variables de la remuneración del personal de la Entidad y que los criterios de determinación de los componentes fijos y variables estén claramente establecidos. La proporción entre ambos componentes se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por el empleado en cuestión y, en función de su impacto en el perfil de riesgo de la Entidad.

2. **Ámbito de aplicación**

La presente Política afecta a todos los empleados de la Entidad que presten servicios de inversión o lleven a cabo las actividades reservadas a una SGIIC, sin perjuicio de la existencia de obligaciones adicionales para las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestiona (en adelante, "**Personal Identificado**"). Dentro del Personal Identificado, salvo que se demuestre que no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Gestora o en las IIC que gestiona se consideran incluidas las siguientes categorías de empleados:

- i. Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano del Consejo de Administración.
- ii. Miembros de la Alta dirección.
- iii. Personal responsable de las funciones de control.
- iv. Personal responsable a cargo de la gestión de IIC, la prestación de servicios de inversión, la administración, la comercialización y los recursos humanos.
- v. Otros responsables de asumir riesgos, ya sea de forma individual o colectiva, y que pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC gestionadas, incluidos los responsables de celebrar contratos o entrar en posiciones y tomar decisiones que pueden afectar de forma significativa a las posiciones de riesgo de la Entidad o de la IIC que gestiona (por ejemplo, equipos de venta o personas a cargo de la intermediación de operaciones).
- vi. Empleados con remuneración igual o superior a los anteriores cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgos de las IIC.

3. Principios de la Política de remuneraciones

La Política es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo financiero y extrafinanciero, incluyendo los riesgos de sostenibilidad. De conformidad con el SFDR se entiende por riesgo de sostenibilidad cualquier hecho o condición ambiental, social o de gobernanza que, de producirse, podría provocar un impacto material negativo en la entidad. Promueve este tipo de gestión y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad. Asimismo, es coherente con su estrategia empresarial, sus objetivos, valores e intereses a largo plazo y evita potenciales conflictos de interés que puedan ir en detrimento de los clientes.

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

- la función / puesto de trabajo e incorpora medidas destinadas a evitar los conflictos de intereses que puedan surgir en cada uno de ellos;
- el mérito, conocimientos técnicos, habilidades profesionales y el desempeño;
- la igualdad, sin atender a criterios de sexo, raza e ideología;
- la neutralidad en cuanto al género y no sea discriminatoria, en particular, el personal, con independencia de su género, debe ser remunerado por trabajo de igual valor, y debe poder acceder a las mismas oportunidades en cuanto a los aumentos salariales y la progresión de la carrera profesional;
- la transparencia, debiendo ser conocida por todos sus destinatarios;
- los componentes cuantitativos y cualitativos;
- el principio de proporcionalidad a la hora de aplicar la Política, teniendo en consideración la organización interna de la Entidad, así como la naturaleza, el volumen y la complejidad de los riesgos inherentes a su actividad;
- la flexibilidad en la estructura y adaptabilidad a los distintos colectivos y circunstancias; y
- la competitividad con respecto al mercado.

Además, se rige por los siguientes principios:

1. La Política busca la participación equitativa en el crecimiento y beneficios de la empresa a largo plazo desde todos los puntos de vista:

- entre personas del mismo departamento, entre diferentes departamentos y entre accionistas y el resto de personal de plantilla.
2. La Política basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales unas condiciones competitivas de compensación total en relación con las condiciones imperantes en el sector.
 3. La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y del empleado de que se trate.
 4. La Política 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.
 5. La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Entidad y de las IIC que gestionen o de los inversores de la IIC, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
 6. El Consejo de Administración de la Gestora es el órgano competente para la elaboración de esta Política, correspondiendo al Consejo de Administración la supervisión del diseño y funcionamiento del sistema de retribución de la Entidad.
 7. El total de la remuneración variable no estará garantizado, por lo que no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
 8. Se establecerá un adecuado equilibrio entre los elementos fijos y variables de las remuneraciones, de forma que se logre la total flexibilidad de la parte variable y no se establezcan incentivos para una asunción excesiva de riesgos.
 9. No se contemplarán pagos por rescisión anticipada de un contrato dentro de las prácticas de remuneración.
 10. Dentro de las prácticas remunerativas no se contemplan ni una política de pensiones ni la remuneración a los empleados mediante participaciones o acciones de las IIC que gestiona ni mediante otros instrumentos financieros diferentes al efectivo. Los criterios de remuneración variable incluirán tanto criterios cuantitativos como

criterios cualitativos, que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo de los clientes y la calidad de los servicios prestados a los mismos.

11. La remuneración no podrá ligarse directamente a la comercialización de instrumentos financieros concretos.

La Entidad garantiza la neutralidad en cuanto al género en la aplicación de la presente Política, ya que tiene en cuenta a la hora de determinar la remuneración del personal los siguientes criterios:

- los requisitos educativos, profesionales y de formación, las aptitudes, el esfuerzo y la responsabilidad, el trabajo realizado y la naturaleza de las tareas que conlleva;
- el lugar de trabajo y su coste de vida;
- el nivel jerárquico del personal y si éste tiene responsabilidades directivas;
- la escasez de personal disponible en el mercado laboral para puestos especializados;
- la naturaleza del contrato de trabajo, incluyendo si es temporal o indefinido;
- la duración de la experiencia profesional del personal;
- las certificaciones profesionales del personal; y
- las prestaciones adecuadas, incluido el pago de complementos familiares y por hijos al personal con cónyuges y familiares a cargo.

4.1. Principio de proporcionalidad

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

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

- La Entidad cuenta con una estructura interna de gobierno y organización legal sencilla.
- Atendiendo al tamaño reducido de la Entidad, tanto por número de empleados como por el valor de los activos gestionados.
- Por la escasa complejidad de las IIC gestionadas y de los activos en los que invierte.

4. Componentes de la retribución

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

En este sentido, la presente Política tendrá en cuenta el siguiente esquema de remuneración:

- Retribución fija: constituye el elemento básico de la política retributiva. Se basa en criterios de competitividad y equidad externa en relación con el mercado retributivo de empresas de un tamaño similar del sector financiero, así como en función del nivel de responsabilidad asumida, funciones asignadas, experiencia y habilidades del trabajador.
- Retribución variable: estará basada en la consecución de los objetivos y resultados de la Entidad, así como en base a los resultados individuales del personal para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios cuantitativos y cualitativos, tendentes a valorar el desempeño individual del personal. Los componentes variables se determinan cada ejercicio en función de los objetivos fijados periódicamente por la Entidad y comunicados previamente.

La retribución variable se abonará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Entidad pudiéndose contraer si los resultados financieros son mediocres o negativos. En el caso de abonarse, la misma se efectuará a lo largo del del año siguiente a aquel en que se midan los objetivos de referencia.

Por tanto, los criterios cuantitativos y cualitativos que, entre otros, se tendrán en consideración serán los siguientes:

a) Criterios cuantitativos:

- Consecución de resultados de la Gestora,
- Consecución de los resultados fijados a nivel individual.

b) Criterios cualitativos:

- Trabajo en equipo,
 - Orientación al logro,
 - Orientación al cliente,
 - Compromiso con el proyecto,
 - Comunicación, impacto e influencia,
 - Conocimiento funcional y de mercado,
 - Profesionalidad y rigor,
 - Cumplimiento de las políticas y procedimientos internos,
 - Realización de cursos de formación obligatorios,
 - Número de quejas y reclamaciones presentadas por los clientes,
 - Sanciones interpuestas por el regulador,
 - Grado de satisfacción de los clientes.
- Beneficios sociales: adicionalmente la Entidad podrá incluir en su esquema de remuneración, la remuneración por medio de un seguro de vida o de un seguro médico.

5. Criterios de remuneración aplicables al Personal Identificado

La Entidad, deberá tener en cuenta una serie de requisitos a la hora de establecer la remuneración del Personal Identificado, tales como:

- la remuneración deberá incluir componentes fijos y variables de manera equilibrada;
- el pago de una parte sustancial, que represente al menos el 50% de la remuneración variable aplazada y no aplazada, de la remuneración variable deberá realizarse en especie, por ejemplo, a través de participaciones en IIC de la Entidad;

- (iii) una parte sustancial, que represente al menos el 40% del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período deberá mínimo de 3 a 5 años; y
- (iv) existencia de controles a posteriori (cláusulas *malus* y *clawback*).

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

- Diferimiento en el pago de la remuneración variable;
- Pago de una parte de la remuneración variable a través de instrumentos; y
- Incorporación a posteriori del riesgo en la remuneración variable.

6. Criterios de remuneración aplicables a las funciones de control

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

Adicionalmente, la Entidad ha externalizado las funciones de control en terceras entidades de reconocido prestigio en el sector. En todo caso, el control de dichas funciones se realiza conforme a lo estipulado en la Política de Externalización de la Entidad.

No obstante, también existen en la Entidad funciones de control asignadas. En dicho caso, el personal que ejerza funciones de control interno en la Entidad será remunerado atendiendo a la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen, en aras de garantizar su independencia.

La entidad retribuirá a las funciones de control interno de acuerdo con los siguientes criterios:

- El componente fijo de la remuneración deberá constituir la mayor parte de la remuneración.
- En el caso de que exista remuneración variable, esta podría vincularse a la consecución de todos o algunos de los siguientes objetivos:
 - Objetivos relacionados con el sistema de control interno de la entidad:
 - i. resultados de inspecciones de la CNMV;
 - ii. seguimiento e implementación de recomendaciones de los reguladores (por ejemplo, porcentaje de recomendaciones que se han implementado o sobre las que se ha hecho

seguimiento dentro del plazo establecido por el regulador respecto del total de recomendaciones).

7. Información relativa a la Política

En cumplimiento con la normativa aplicable, la Entidad hará pública, en el informe anual, la siguiente información sobre la presente Política:

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

8. Aprobación y revisión de la Política

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

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

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