MERCHBANC

ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES

Información en relación con la Política retributiva de MERCHBANC, E.G.F.P., S.A. Sociedad Unipersonal

MERCHBANC, E.G.F.P., S.A. Sociedad Unipersonal (en adelante, "la Gestora"), forma parte del grupo Andbank en España, y como tal le serán de aplicación todos los principios y preceptos contenidos en la Política retributiva ajustada al riesgo definida para el grupo en España.

El Consejo de Administración de la Gestora, haciendo uso de la habilitación contenida en las Directrices AIFMD, en relación con las gestoras que formen parte de un grupo bancario, en el que una entidad del grupo esté obligada a constituir un comité de remuneraciones realizando tareas y funciones para todo el grupo, ha delegado en el Consejo Administración de Andbank España Banca Privada, S.A. (en adelante, "el Banco") y, en particular, en su Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR), en la medida en que sus funciones y competencias integran labores equivalentes a las establecidas en las Directrices AIFMD, la responsabilidad de verificar que la Gestora cumple las normas establecidas por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, así como en la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo.

La CNR del Banco tiene por tanto las facultades de información, asesoramiento y propuesta al Consejo del Banco en todos los asuntos relativos a la aprobación, revisión y modificación de la Política retributiva aplicable a la Gestora; la retribución individual de sus consejeros, alta dirección y otros directivos con retribuciones significativas o con impacto en el perfil de riesgos de la sociedad; así como el deber de velar por la transparencia de las retribuciones y preparar la información sobre las mismas que se requiera para cumplir con las obligaciones de la Gestora. Esta Comisión está formada enteramente por consejeros no ejecutivos, de los que al menos un tercio independientes.

La política retributiva será revisada al menos una vez al año.

La política se aplicará a los miembros del Consejo de Administración, incluidos los consejeros ejecutivos, a los altos directivos, colectivo identificado, personal competente y demás empleados de la Gestora.

La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Gestora, de los Fondos que gestione y de los inversores, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

Con este fin, la valoración del componente de la remuneración basado en los resultados se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos.

En efecto, la retribución no se vinculará a objetivos individuales y/o cortoplacistas, sino a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con los intereses de los inversores y de la Gestora.

La política se basará en los siguientes fundamentos:

- Favorecer en todo momento los valores del Grupo reflejados en su Código ético.
- Favorecer el cumplimiento de la normativa vigente.
- No incentivar actuaciones contrarias a los valores del Grupo y a los intereses de los clientes.
- No generar situaciones de conflicto de interés que perjudiquen a los clientes.

La retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.

En todo caso, para evitar una asunción excesiva de riesgos, se fijará un máximo para la ratio entre el componente fijo y el componente variable de la remuneración total.

Para la determinación de la retribución variable se tendrán en consideración una serie de criterios cualitativos y cuantitativos previamente fijados en la Política.

La remuneración de las áreas de cumplimiento normativo, auditoría interna, control de riesgos y asesoría jurídica será en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controla.

La remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva.