
POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

ATTITUDE GESTIÓN, S.G.I.I.C., S.A.

APROBACIÓN		REVISIÓN	
Órgano Responsable	Fecha	Versión	Revisión
Consejo de Administración	28/06/2019	2.0	0.0

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. NORMATIVA APLICABLE.....	3
3. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN	4
4. ALCANCE SUBJETIVO: “PERSONAL IDENTIFICADO”	4
5. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL SISTEMA RETRIBUTIVO	5
5.1 RETRIBUCIÓN FIJA	7
5.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE.....	7
6. GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES	8
7. LINEAS BÁSICAS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO	9
8. PROCESO DE FIJACIÓN Y CONTROL.....	10
9. FORMA Y FRECUENCIA DE PAGO DE LAS RETRIBUCIONES.....	12
9.1. FORMA DE PAGO	12
9.2. FRECUENCIA DE PAGO	12
10. SEGUIMIENTO Y CONTROL	12
11. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA	13
12. ACTUALIZACIÓN	14

1. INTRODUCCIÓN

La política remunerativa de Attitude Gestión, S.G.I.I.C., S.A. (en adelante, “Attitude” o la “Entidad”) se ha establecido con la necesidad de dotar a la Entidad de sólidos procedimientos de remuneración que sean compatibles con una gestión del riesgo adecuada y eficaz. La política remunerativa de Attitude alinea los riesgos asumidos por su personal con los de las IIC que gestiona, los de los inversores de dichas IIC y los de la propia Entidad. En particular, la política remunerativa considera debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo.

La política remunerativa de Attitude:

- está en línea con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Entidad.
- no fomenta una asunción de riesgos excesiva, teniendo en cuenta la política de inversiones de las IIC que gestiona.
- permite adecuar los intereses de las IIC y de sus inversores con los del personal que gestiona las IIC y mantener una situación financiera adecuada.

En el presente documento se identifican los principios generales que rigen dicha política, los objetivos que persigue, y se describen los principales elementos que forman parte de la retribución de los empleados y directivos de la Entidad, con especial referencia al *personal identificado*.

Hay que señalar que la política de retribuciones de la Entidad está adaptada al tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

2. NORMATIVA APLICABLE

La normativa de referencia a la hora de definir esta política 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. Modificado por el Real Decreto Ley 14/2018 de 28 de septiembre.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (actualizada por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre).
- 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 (actualizado por el Real Decreto 83/2015, de 13 de febrero).
- Reglamento Delegado (UE) Nº 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.

- Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración en el ámbito de la MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013).
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016).

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 la Entidad,
- cualquier importe pagado por las IIC gestionadas, incluida cualquier parte de las *comisiones de gestión sobre resultados* pagadas directa o indirectamente a favor del *personal identificado*, o
- cualquier transferencia de participaciones o acciones de las IIC gestionadas, como contraprestación por los servicios profesionales que presta el *personal identificado* de la Entidad.

Las remuneraciones pueden dividirse en remuneración fija (pagos o complementos salariales que no consideran ningún criterio sobre los resultados) o remuneración variable (pagos o complementos salariales adicionales que dependen de los resultados o, en determinados casos, de otros criterios contractuales).

Ambos componentes de la remuneración (fijo y variable) podrán incluir pagos o complementos salariales monetarios (como efectivo, acciones, opciones, cancelación de préstamos a los empleados en el momento de ser despedidos, aportaciones al plan de pensiones) o complementos salariales no (directamente) monetarios (como descuentos, prestaciones sociales complementarias o indemnizaciones para gastos de automóvil, teléfono móvil, etc.).

Un «bonus de permanencia» es un modo de remuneración variable que solo puede permitirse en la medida en que se hayan aplicado correctamente las disposiciones de alineación del riesgo.

Los dividendos o las distribuciones similares que los socios reciben como propietarios de la Entidad no entran dentro del ámbito de aplicación de la presente política, salvo si del pago de dichos dividendos se deriva una elusión de las correspondientes normas de remuneración, siendo, a estos efectos, irrelevante si existe o no intención de eludir dichas normas.

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.

4. ALCANCE SUBJETIVO: “PERSONAL IDENTIFICADO”

Se incluyen dentro del personal identificado las siguientes categorías de empleados:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de dirección de la Entidad, como: administradores, Consejero Delegado y socios ejecutivos y no ejecutivos.

- 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.
- 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 la Entidad 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 la Entidad o de la 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.
- Empleados que no obtengan una remuneración total de importe elevado pero que podrían tener una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestiona, dado el puesto de trabajo o las responsabilidades particulares que ejerce dicha persona.
- 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.

5. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL SISTEMA RETRIBUTIVO

La política remunerativa de Attitude se fundamenta en los siguientes principios generales:

- Debe evitar conflictos de interés e incumplimientos de normas de conducta.
- Debe ser compatible con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y en el mayor interés de los clientes.
- Debe permitir una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin que existan incentivos que impliquen la asunción de riesgos por encima del nivel tolerado por la Entidad, y con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC gestionadas por la Entidad.
- Debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, y los intereses de la Entidad, y de las IIC que gestiona, o de los inversores de la IIC, incluyendo medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Las retribuciones variables deben ser coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital.
- 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 la Entidad. En la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.
- La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las IIC gestionadas por la Entidad, 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 las IIC que gestione y sus riesgos de inversión.
- 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.

- Los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. La remuneración fija debe ser lo suficientemente elevada para retribuir los servicios profesionales prestados según el nivel de educación, el grado de antigüedad, el nivel de conocimientos especializados y las cualificaciones exigidas, las limitaciones y la experiencia laboral, el sector empresarial y la región relevantes.
- La política de remuneración debe ser plenamente flexible sobre la remuneración variable, lo que implica que no solo la remuneración variable se reducirá en caso de resultados negativos sino también que puede reducirse hasta cero en algunos casos.
- La remuneración variable debe estar vinculada a los resultados y ajustarse por el riesgo.
- 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.
- 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.
- 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 la Entidad, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 por ciento.
- 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 las IIC de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de las 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 las 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.
- 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 Entidad 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 la Entidad 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.
- 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.
- Inexistencia de toda relación directa entre la remuneración de las personas competentes que ejerzan principalmente una actividad y la remuneración de otras personas competentes que desempeñen esencialmente otra actividad, o también entre la remuneración de esas primeras personas y los ingresos generados por las segundas, en los casos en que puedan surgir conflictos de intereses en relación con dichas actividades.

- La Sociedad podrá rescindir de forma anticipada los contratos profesionales y laborales suscritos con sus empleados de conformidad con las disposiciones establecidas en el “Derecho Procesal Laboral”. La extinción de la relación laboral se ejecutará, por parte de la Sociedad, con la liquidación de las indemnizaciones que corresponda (improcedente y procedente).
- La Sociedad, no contempla dentro de su esquema de retribución, el establecer programas de pensiones y/o jubilaciones.

Componentes de la retribución global

5.1 Retribución fija

La retribución fija de los sujetos obligados de la Sociedad se basará en dos principios:

- Equidad Interna: Esto implica el mantenimiento de un sistema de valoración de puestos que determina el nivel. La determinación de estos niveles tiene como resultado un ordenamiento jerárquico en niveles de todos los puestos. Los niveles reflejan la responsabilidad y complejidad de un puesto y el impacto en la creación de valor para la Sociedad.
- Equidad Externa: Las retribuciones fijas serán competitivas con el mercado de referencia, lo que permitirá atraer y retener al personal.

La remuneración fija constituye el eje sobre el cual se determina la retribución variable, y representa la proporción más elevada de la retribución global.

5.2 Retribución variable

La retribución variable está basada en la valoración de objetivos y el desempeño de los sujetos obligados y estará siempre sujeta a los resultados globales de la Sociedad.

La retribución variable se basa en los siguientes principios:

- Debe estar vinculada a resultados claros, sencillos y muy relacionados con la estrategia fijada para evitar comportamientos no deseados.
- No debe premiar aquello que se paga mediante retribución fija, sino los esfuerzos adicionales que se traduzcan en mejores resultados.
- Deberá medirse con objetividad, para que la misma no se interprete como un instrumento arbitrario.
- Deberá actuar como elemento de integración de esfuerzos entre los miembros de la Sociedad.
- Cualquier retribución variable deberá evengarse únicamente en función de la evolución general de los mercados, del sector de actividad en el que opera la Sociedad, o de circunstancias semejantes.
- Debe considerar tanto el qué se consigue (resultado) como también el cómo se consigue (desempeño), para que exista coherencia entre el corto plazo y el medio/largo plazo.
- Se determinará (retribución variable “teórica”) como un porcentaje fijado sobre la base de los resultados obtenidos por la Sociedad.
- Se valorará la rentabilidad obtenida por cada uno de los vehículos gestionados.

- Se valorará la buena gestión de los vehículos gestionados, considerando que la misma haya contribuido a la captación de nuevos clientes.

La retribución variable de la Sociedad, se definirá como una combinación de los siguientes tipos de retribución:

- Participación en Resultados (“Bonus”): El objetivo es recompensar a los empleados por el logro de los resultados económicos obtenidos por la Sociedad, durante el período de referencia (un ejercicio económico). El “Bonus” constituye un porcentaje de los beneficios obtenidos, sobre el cual se determinará la retribución variable a otorgar a cada empleado de la Sociedad. El pago de esta retribución se establecerá en función del nivel de puesto que ostente y la valoración de objetivos realizada. El Consejo de Administración asigna la retribución variable a percibir por cada responsable de departamento y por el resto del personal de cada departamento.
- Participaciones en Acciones: La Sociedad, podrá otorgar en concepto de retribución variable, acciones de la propia SGIIC, en la figura de su entidad dominante.

6. GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES

La Junta General de Accionistas aprobará anualmente la retribución de los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas.

El Consejo de Administración es el encargado de fijar los principios generales de la política de retribución. El Consejo de Administración es el encargado de aprobar dichas políticas.

Asimismo, el Consejo de Administración deberá revisar periódicamente los principios establecidos y es responsable de vigilar la aplicación de los mismos.

No obstante, lo anterior, todas las funciones competentes en la empresa (es decir, gestión del riesgo, cumplimiento normativo, recursos humanos, planificación estratégica, etc.) deben tener una participación adecuada en el diseño, la supervisión continua y la revisión de la política remunerativa de la Entidad.

El Consejo de Administración fijará las cantidades agregadas de retribución, tanto fija como variable, a la vista de la evolución de la cuenta de resultados y cifras de negocio de la firma.

El Consejo de Administración confirmará, en la aprobación anual de las cifras de evolución del negocio, las cantidades agregadas de la retribución mencionadas.

El Departamento Financiero y de Contabilidad valora el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la Entidad.

La Función de Cumplimiento Normativo analiza el modo en que la estructura de remuneraciones afecta al cumplimiento de la legislación, reglamentos y políticas internas de la Entidad.

La Función de Auditoría Interna revisa y asesora periódicamente sobre el diseño, la aplicación y los efectos de las políticas remunerativas de la Entidad.

Por otra parte, no se ha considerado necesaria la constitución de un comité de remuneraciones, de acuerdo con lo establecido en el art. 188 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, el art. 46 bis.2. f) de la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva y las Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (directrices 54 a 59). Es el Consejo de Administración quien asume las funciones propias del comité de remuneraciones.

7. LINEAS BÁSICAS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema general de retribución se compone de los criterios esenciales que definen la forma en la que Attitude compensa a los trabajadores de acuerdo con la aportación personal que cada uno realiza a la consecución de los resultados de la organización, y que es el reflejo de la filosofía directiva y de la cultura de la organización.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración no fija su propia remuneración. Las decisiones relativas a la remuneración de los miembros del Consejo de Administración y del Consejero Delegado (en su caso) se asignan a la Junta General de Accionistas de Attitude, siempre siguiendo los criterios y principios expuestos en el presente documento.

Personal que participa en las funciones de control interno

El Consejo de Administración es el órgano competente para fijar y aprobar la remuneración de los empleados. Para estos empleados, tendrá una especial ponderación el cumplimiento de objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellas controladas.

Personal comercial dedicado a ventas

El personal dedicado a ventas no recibe ninguna remuneración variable vinculada a captación de negocio. Cuando se acuerde una remuneración variable estará únicamente vinculada a los beneficios de la sociedad.

Personal dedicado a la gestión de activos

El personal dedicado a la gestión no recibe ninguna remuneración variable vinculada a la evolución de las carteras. Cuando se acuerde una remuneración variable estará únicamente vinculada a los beneficios de la sociedad.

El Consejo de Administración podrá excepcionalmente decidir como medida de fidelización a empleados clave, establecer una remuneración variable vinculada a la consecución de determinados objetivos tales como beneficios, activos bajo gestión, etc...a plazos de más de dos años.

8. PROCESO DE FIJACIÓN Y CONTROL

El sistema de retribución variable en base a objetivos se orienta a la consecución de los mejores resultados del personal. Los objetivos deben ser claros y precisos, alcanzables, motivadores y cuantificables.

Los objetivos, según su ámbito, serán:

- De empresa: afectan al conjunto de la Entidad. Impulsan el logro de los resultados de Attitude y refuerzan el espíritu.
- De Área: afectan al conjunto del Área a la que se pertenece. Refuerzan la visión global de Área Funcional, permitiendo abordar objetivos y estrategias compartidas.

Los objetivos según su naturaleza serán:

- Cuantitativos: Fáciles de medir y de comprender y que afectan a los resultados inmediatos del negocio, como las cifras de ventas netas.
- Cualitativos: desarrollan la función del empleado, facilitan el desarrollo de Attitude a largo plazo.

Finalidad del Sistema de Retribución Variable:

- Mantener un determinado nivel de compromiso personal con los objetivos generales de la Entidad, así como con los objetivos específicos del puesto.
- Claridad en las responsabilidades y objetivos a conseguir por el titular del puesto, así como en las prioridades de dichos objetivos.
- Instrumento de comunicación y motivación.
- Contar con una herramienta eficaz de planificación y control.

La cuantía de los incentivos percibidos cada ejercicio, en ningún caso podrá implicar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad y, en todo caso, serán coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital, en base individual y consolidada, en virtud de la normativa de solvencia.

El derecho a recibir la remuneración variable se obtiene («se concede») al final del *periodo de devengo* o durante el *periodo de devengo*, cuya duración debe ser como mínimo de un año, aunque podrá ser superior.

La remuneración variable deberá abonarse parcialmente por anticipado (a corto plazo) y parcialmente aplazada (a largo plazo). Antes de pagar la parte aplazada, debe exigirse que se reevalúen los resultados y, en su caso, 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.

Attitude puede emplear criterios específicos en los que se aplicarían las *penalizaciones* (tanto a la parte en efectivo como a la parte en *instrumentos* de la remuneración aplazada) y las *compensaciones*. Dichos criterios deben incluir, por ejemplo:

- la prueba de un comportamiento indebido o un error grave por parte del empleado (por ejemplo, una vulneración del RIC y de otros reglamentos internos, especialmente los relativos a los riesgos).
- si la IIC y/o la Entidad y/o la unidad de negocio sufren posteriormente un descenso significativo en sus resultados financieros (deberán utilizarse indicadores específicos).
- si la IIC y/o la Entidad y/o la unidad de negocio en que el empleado trabaja sufre una deficiencia importante en la gestión del riesgo.
- cambios significativos en la situación financiera global de Attitude.
- Resultados de ejercicio anteriores (compensación de pérdidas).

Sin perjuicio de todo lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad, podrá sugerir en primera instancia modificar la Política de Retribución y Fijación de Incentivos y su aplicación al momento de liquidación, para adecuarse a la coyuntura económica externa o a situaciones internas.

En ninguna circunstancia, el ajuste explícito por el riesgo a posteriori (tanto para el efectivo como para los *instrumentos*) debe suponer un aumento de la parte aplazada.

Todas las retribuciones, sin discriminación de los niveles establecidos, son revisadas de acuerdo a los criterios que se indican a continuación:

- Frecuencia: La revisión de la retribución fija, se efectúa con periodicidad anual, el cuarto trimestre de cada ejercicio económico.
- Criterios para la revisión de las retribuciones. Los criterios que se emplean para efectuar esta revisión salarial son los siguientes:
 - Aspectos generales:
 - Las restricciones presupuestarias contenidas en la sección “Gastos de Personal” vigente para cada año.
 - La situación del mercado de remuneraciones (consistencia externa). Para este efecto se considerará la posición relativa de la persona respecto al mercado.
 - El desempeño y el potencial de los empleados.
 - La decisión de las cuantías a incrementar dependerá del ajuste de las retribuciones de la Sociedad, con respecto a mercado, de los resultados y de los objetivos y estrategias puntuales de retención e incentivos al personal.
 - Revisión Promoción: Los aumentos porcentuales que se apliquen en este caso dependerán de la retribución actual del empleado, de la posición retributiva en la que se encuentre en el cargo al cual está llegando, del desempeño, del potencial y del mercado de remuneraciones.
 - Ajustes Especiales: Se define como ajuste especial todo tipo de aumento excepcional de retribución que resulte de un estudio particular, el cual puede surgir de ajustes individuales y/o colectivos, los que responden a necesidades individuales de revisión de

las retribuciones o ante coyunturas que afecten a niveles de puestos, a partir de desajustes con mercado o de desajustes internos.

- Cambio de función en el mismo nivel: Éstos corresponden a cambios de puesto dentro de un mismo nivel de responsabilidad o jerárquico, no implicando, necesariamente, aumentos de retribución. Excepcionalmente puede existir aumento como consecuencia del reconocimiento al mérito por el cual se ha producido el cambio y en consideración de la situación retributiva.

La Sociedad, tiene contratada una póliza de seguros de responsabilidad civil para los miembros del Consejo de Administración y personal que incida de forma significativa en el riesgo de la Sociedad.

9. FORMA Y FRECUENCIA DE PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

Componente de la retribución global

9.1. Forma de pago

La retribución fija, dineraria, proceso de nómina, y la retribución variable se liquidará en metálico (€), vía transferencia bancaria desde la Sociedad, a las cuentas bancarias comunicadas por cada empleado al Departamento Financiero y Contabilidad.

9.2. Frecuencia de pago

Retribución Fija

La retribución fija, se liquidará en el proceso de nómina, con una frecuencia mensual dentro de los últimos cinco días de cada mes.

Retribución Variable.

Se liquidará dentro del primer trimestre del periodo siguiente,

10. SEGUIMIENTO Y CONTROL

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. El seguimiento y control se llevará a cabo por la Función de Cumplimiento Normativo.

Dichas revisiones centrales e independientes deben valorar si el sistema general de remuneraciones:

- funciona como está previsto (en particular, que todos los programas y planes acordados están cubiertos; que los pagos de remuneración son adecuados; y que el perfil de riesgo, los objetivos a largo plazo y los objetivos de la Entidad están reflejados de forma adecuada);
- es conforme con los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

Cuando las revisiones periódicas revelen que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba previsto o establecido, el Consejo de Administración debe garantizar que se aplica el oportuno plan para subsanarlo.

La revisión periódica de la aplicación de las políticas y prácticas remunerativas podrá encargarse, parcial o totalmente, a un servicio externo cuando sea apropiado, con arreglo al criterio de proporcionalidad. De acuerdo con la proporcionalidad, Attitude podrá decidir externalizar toda la revisión. En cualquier caso, el Consejo de Administración seguirá siendo responsable de revisar las políticas y prácticas remunerativas y de garantizar que se atiende a los resultados de la revisión.

Deberá darse cuenta al Consejo de Administración de los resultados de la evaluación anual realizada.

11. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA

Difusión interna de información

La política remunerativa de Attitude es accesible para todos los miembros del personal de la Entidad. El contenido que debe difundirse internamente será, como mínimo, el que se difunde de manera externa.

El personal es informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración. El proceso de evaluación debe estar oportunamente documentado y ser accesible para cada uno de los miembros del personal de los que se trate.

Difusión externa de información

La presente política será publicada en la página web de la Entidad. Asimismo, los folletos de las IIC gestionadas contienen información detallada y actualizada de la política remunerativa de Attitude, que incluirá, al menos, una descripción de la forma en que se calculan la remuneración y los beneficios y la identidad de las personas responsables de hacerlo. Esta información detallada podrá ser sustituida por un resumen de la política remunerativa en el que se indique la página web en el que se puede consultar dicha información y en el que se señale que se puede obtener gratuitamente un ejemplar en papel de dicha información previa solicitud.

Por otro lado, los informes anuales de las IIC gestionadas (concretamente los IPP correspondientes al segundo semestre) deberán contener:

Datos cuantitativos:

- Remuneración total abonada por Attitude a su personal desglosada en:
 - Remuneración Fija.
 - Remuneración Variable.
- Número de beneficiarios (se especificará el número total de empleados y, dentro de estos, el número de beneficiarios de remuneración variable).

- Remuneración ligada a la comisión de gestión variable de la IIC, indicando que no existe para aquellas IIC que no apliquen este tipo de remuneración.
- Remuneración desglosada en:
 - altos cargos: indicando el número de personas incluidas en esta categoría y desglosando en remuneración fija y variable.
 - empleados cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC (en el entendido de que todas las SGIIC cuentan con empleados dentro de este grupo): indicando el número de personas incluidas en esta categoría y desglosando en remuneración fija y variable.

Datos cualitativos:

- Descripción de la política de remuneración de la Entidad, que deberá incluir el detalle del método de cálculo para los distintos grupos de empleados, y para los distintos tipos de remuneración, teniendo en cuenta tanto criterios financieros como no financieros.

Adicionalmente para los fondos armonizados se deberá incluir una descripción de las modificaciones que se hayan realizado en la política de remuneración, así como el resultado de las revisiones a dicha política que se realicen por la Entidad de forma periódica.

En el caso de fondos con alta vinculación a un gestor, toda la información anterior se debe dar a nivel desglosada a nivel individual de estos fondos.

12. ACTUALIZACIÓN

La actualización de este procedimiento se llevará a cabo por el Consejo de Administración, al menos una vez al año.

Además, la Función de Cumplimiento Normativo hará un seguimiento continuo de las novedades regulatorias, y demás circunstancias que hagan necesaria una modificación o actualización, en el momento que se produzcan, e informará de ello al Consejo de Administración.