Attitude.

INFORME ANUAL SOBRE LA EVALUACIÓN INTERNA DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN DEL EJERCICIO 2023 DE ATTITUDE GESTIÓN, S.G.I.I.C., S.A.

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, en su artículo 46 bis, regula la información sobre la política remunerativa de las Sociedades Gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva deben hacer pública en su informe anual, así como los principios que deben regir la aplicación de la citada política. Asimismo, su apartado 2.d) establece la obligación de realizar al menos anualmente 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.

2. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

El presente Informe tiene por objeto realizar la evaluación correspondiente al ejercicio 2023 de la aplicación interna de la política remunerativa de ATTITUDE GESTIÓN, S.G.I.I.C. S.A., por el Consejo de Administración.

Dicha política remunerativa es de aplicación a los miembros de los órganos de administración, a sus directivos, empleados, agentes o personas vinculadas con ella, directa o indirectamente, por una relación de control, de la Sociedad.

3. POLÍTICA REMUNERATIVA DE LA SOCIEDAD

La Política de Retribución y Fijación de Incentivos persigue que la remuneración de los consejeros, directivos, responsables y empleados de la Sociedad sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, y acorde con la que se satisfaga en el mercado en empresas de similar tamaño y actividad, pero sin que la retribución pueda comprometer su independencia, tomando en consideración el interés de sus clientes y accionistas.

El Consejo de Administración es el órgano competente para fijar la retribución de los Consejeros que ejerzan funciones ejecutivas, así como la política general de retribución a directivos y empleados.

La Junta General de Accionistas es el órgano competente para fijar, dentro del límite global establecido estatutariamente, la retribución del Consejo de Administración, exceptuando a los consejeros que ejerzan funciones ejecutivas.

La retribución global de los sujetos a la política de remuneración se compone de elementos fijos y variables. La remuneración fija constituye el eje sobre el que se determina la retribución variable y representa la proporción más elevada de la retribución global. Los componentes de la retribución fija y variable deben ajustarse a los principios y componentes definidos en la política de remuneración.

4. ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DURANTE EL EJERCICIO 2023

De conformidad con el artículo 46 bis de la Ley 35/2003 y a la política de remuneraciones de la entidad, el Consejo de administración decidió las siguientes remuneraciones fijas y variables para el ejercicio 2023.

CUANTÍA TOTAL DE LA REMUNERACION DESGLOSADA EN FIJA Y VARIABLE

	Número Total Empleados	Retribución Fija 2023	Número Empleados R. Variable	Retribución Variable	Número Empleados R. Consejo	Retribución Consejo	TOTAL GENERAL
Plantilla	11	970.286,04	10	2.355.000,00	3	12.000,00	3.337.286,04
Totales	11	970.286,04	10	2.355.000,00	3	12.000,00	3.337.286,04

DESGLOSE ALTOS CARGOS Y EMPLEADOS CON INDIDENCIA EN EL PERFIL DE RIESGOS

	Número Total Empleados	Retribución Fija 2023	Número Empleados R. Variable	Retribución Variable	Número Empleados R,Consejo	Retribución Consejo	Total General
Alta Dirección	3	481.572,59	3	1.607.000,00	3	12.000,00	2.100.572,59
Empleados con incidencia en el perfil de riegos.	3	281.999,88	3	656.000,00			937.999,88
Otros empleados	5	206.713,57	4	92.000,00			298.713,57
Totales	11	970.286,04	10	2.355.000,00	3	12.000,00	3.337.286,04

Las retribuciones variables percibidas en este ejercicio tienen carácter excepcional y han sido aprobadas extraordinariamente en distintas sesiones del Consejo de Administración. Tienen su origen en operaciones de ejercicios anteriores (2013-2015) cuando la actual gestora estaba regulada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores como agencia de valores y su programa de actividades era distinto al actual. El origen de estos resultados que han sido distribuidos entre Consejeros y personal de la gestora que participó en su día en el desarrollo y gestión de estas operaciones, iniciadas en el ejercicio 2022, y que han continuado exitosamente a lo largo del ejercicio 2023 y que no tiene relación con la actividad cotidiana de gestión y administración de las IIC, y son debidas en su totalidad a comisiones cobradas por realizados mediante contrato con una “tarifa a éxito” por recomendaciones a inversores cuando la Sociedad era Agencia de Valores, antes de su transformación en Gestora.

Dado su carácter excepcional, no relacionada con la gestión de IIC habitual, consideramos razonable que **no estén sometidas excepcionalmente a la Política de Remuneraciones de la Entidad** o a los principios contenidos en la normativa aplicable, en cuanto a porcentajes diferimientos, limitaciones, etc. para el devengo y pago únicamente de esta remuneración variable del ejercicio 2023.

Attitude.

Dichas remuneraciones de carácter variable son pagaderas con cargo al ejercicio en la que se abonan, no teniendo carácter diferido.

Tras la evaluación por parte del Consejo de Administración de las todas las retribuciones percibidas por los consejeros, directivos y empleados de ATTITUDE GESTIÓN, S.G.I.I.C. S.A. correspondiente al ejercicio 2023 se confirma que dichas retribuciones no cumplen con lo establecido en la política retributiva de la Sociedad (limitación y diferimiento de cantidades), pero si atienden a los principios generales de la política al estar:

- En línea con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Entidad, remunerando en base a objetivos definidos a sus trabajadores y Consejeros por la consecución en x número de años de los objetivos definidos.
- No fomenta la asunción de riesgos excesiva, teniendo en cuenta que su origen no está relacionado con las inversiones realizadas en las IIC gestionadas.
- No afecta a su relación con los intereses de las IIC y de sus inversores con los del personal que gestiona las IIC, ya que los resultados aplicados al pago de las remuneraciones no tienen su origen en la gestión de las IIC y no afecta en absoluto a su situación financiera.

En Madrid a 30 de enero de 2024

Don Carlos Barceló Mendiguita
Director General