

Attitude.

INFORME ANUAL SOBRE LA EVALUACIÓN INTERNA DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN DEL EJERCICIO 2024 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 2024 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 se aplica 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 2024

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 2024.

CUANTÍA TOTAL DE LA REMUNERACION DESGLOSADA EN FIJA Y VARIABLE

	Número Total Empleados	Retribución Fija	Número Empleados R. Variable	Retribución Variable	Número Empleados R. Consejo	Retribución Consejo	Total General
Plantilla	12	1.104.972,50	10	1.785.582,65	3	12.000,00	2.902.555,15
Totales	12	1.104.972,50	10	1.785.582,65	3	12.000,00	2.902.555,15

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

	Número Total Empleados	Retribución Fija	Número Empleados R. Variable	Retribución Variable	Número Empleados R. Consejo	Retribución Consejo	Total General
Alta Dirección	3	494.638,21	3	1.039.582,65	3	12.000,00	1.546.220,86
Empleados con incidencia en el perfil de riesgos.	3	397.721,29	3	600.500,00			998.221,29
Otros empleados	6	212.613,00	4	145.500,00			358.113,00
Totales	12	1.104.972,50	10	1.785.582,65	3	12.000,00	2.902.555,15

De los desgloses anteriormente indicados, se verifica que la retribución variable supone 67%, 60% y 41% del total de las retribuciones anuales fijas de la Alta Dirección, de los Empleados con incidencia en el perfil de riesgos y del resto de empleados respectivamente

Las retribuciones variables percibidas en este ejercicio han sido aprobadas en distintas sesiones extraordinarias del Consejo de Administración. Tienen su origen en los buenos resultados obtenidos durante el ejercicio 2024 sobre las IIC bajo gestión y de manera especial en el fondo de inversión libre, cuyos resultados han resultado óptimos para este ejercicio.

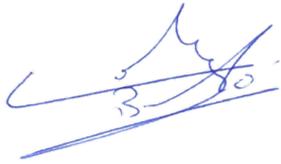
Dichas remuneraciones de carácter variable son pagaderas con cargo al ejercicio en la que se abonan, no teniendo carácter diferido.

Tras la evaluación por parte del Consejo de Administración de todas las retribuciones percibidas por los consejeros, directivos y empleados de ATTITUDE GESTIÓN, S.G.I.I.C. S.A. correspondiente al ejercicio 2024 se confirma que **dichas retribuciones no cumplen con lo establecido en la política retributiva de la Sociedad** en cuanto porcentajes diferimientos, limitaciones, etc., pero sí atienden a los principios generales de la política al estar:

Attitude.

- 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 2025

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. Barceló', with a horizontal line drawn underneath it.

Don Carlos Barceló Mendiguita
Director General