
POLÍTICA DE REMUNERACIONES

ATTITUDE GESTIÓN, S.G.I.I.C., S.A.

- 1 Introducción y ámbito de aplicación..... 3
- 2 Conceptos retributivos 4
- 3 Conflictos de interés y control del riesgo..... 4
- 4 Sistema retributivo 5
- 5 Comité de remuneraciones 7
- 6 Transparencia y comunicación de la política de remuneraciones..... 7
- 7 Control y revisión de la política de remuneraciones 8
- 8 Aprobación y revisión de la política de remuneraciones 8

1 Introducción y ámbito de aplicación

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 presente política de remuneraciones (en adelante, la “Política de Remuneraciones”), se ha elaborado de conformidad con lo establecido en el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, la “LIIC”) y la 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 (en adelante, la “Circular 6/2009”). Asimismo, se ha tenido en consideración las Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA) de 14 de octubre de 2016 sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS y las Directrices de ESMA con arreglo a la Directiva AIFMD de 3 de julio de 2013, (en adelante, las “Directrices ESMA”).

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.

La Sociedad, tras evaluar pormenorizadamente las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo existentes en su estructura, ha determinado que los sujetos afectados a la presente Política (en adelante, los “Sujetos Afectados”), debe integrarse por las siguientes categorías profesionales:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de dirección de la Entidad.
- 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.
- Empleados que no obtengan una remuneración total del importe elevado, pero que podrían tener una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestiona.
- Otros empleados cuya remuneración total los incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos.
- Otros empleados que el Consejo de Administración pudiera determinar.

Para el establecimiento de la Política de Remuneraciones, la Sociedad ha tenido en consideración el principio de proporcionalidad previsto en las Directrices de ESMA.

2 Conceptos retributivos

La Política de Remuneraciones llevada a cabo en la Sociedad tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes criterios para valorar el desempeño de sus empleados:

- Nivel funcional (posición del empleado en la estructura de la Sociedad);
- Nivel de responsabilidad;
- Desempeño individual (logros en principio conseguidos por el esfuerzo personal tanto cualitativos como cuantitativos);
- Resultados obtenidos a nivel de la Sociedad y la Unidad en la que se integra;
- Equidad (se tendrán en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada uno de los sujetos afectados para velar por la equidad interna); y
- Competitividad de la retribución frente al mercado y competencia.

Todo ello, sobre la base de los principios que emanan la presente Política de Remuneraciones y con un enfoque de personalización de la retribución, pero sin olvidar, para una adecuada gestión del riesgo, la evolución de la Unidad en la que se integra el empleado, así como por la evolución de la Sociedad en su conjunto.

3 Conflictos de interés y control del riesgo

La Circular 6/2009 establece que el sistema de incentivos que se fije deberá prevenir los conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC y la Carteras Gestionadas.

Adecuada prevención de los conflictos de interés

En general se considera que existe conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un empleado o directivo de la Sociedad, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la compañía o sus clientes, y el suyo propio, de forma que, si elige su propio interés, signifique la obtención de un provecho propio o de terceros en detrimento del interés de los clientes.

Para evitar las situaciones que puedan generar conflictos, la Sociedad dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC) y de unos procedimientos de control de conflictos de interés, donde se identifican los potenciales conflictos de interés y se regulan las normas de actuación de los empleados y directivos para su detección y prevención.

Además, 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.

Por todo lo anterior, esta Política está definida teniendo en cuenta el deber de la gestión efectiva de los conflictos de interés, a fin de velar por los intereses de los inversores, para que no se vean dañados por las políticas y prácticas remunerativas adoptadas por la Sociedad.

Control del riesgo

La Política de Remuneraciones será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, estrategias de inversión y normas de funcionamiento de las IIC, así como la estrategia empresarial de la Sociedad y sus intereses en el medio y largo plazo.

4 Sistema retributivo

La remuneración se basa en una remuneración fija y una remuneración variable discrecional y no garantizada, tal y como se describe a continuación.

La Sociedad velará por que los componentes fijos y los componentes variables, que forman la remuneración total, estén debidamente equilibrados.

a) 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.

b) 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 evitarse 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.

5 Comité de remuneraciones

La Sociedad no dispone de un Comité de Remuneraciones. De acuerdo con el principio de proporcionalidad de la normativa aplicable y en atención a la sencilla estructura interna y la escasa complejidad de las actividades desempeñadas hacen que no sea necesario disponer de dicho Comité.

6 Transparencia y comunicación de la política de remuneraciones

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.

Comunicación externa de la política retributiva

Determinada información debe hacerse pública en la forma y con el alcance que establezca la normativa vigente. La Sociedad hará pública en el informe anual la siguiente información sobre sus políticas de remuneración:

- a. Cuantía total de retribución abonada a su personal desglosando fijo y variable, número de beneficiarios , remuneración ligada a la comisión de gestión variable de la IIC.

- b. Importe agregado de retribución desglosando entre altos cargos y empleados cuya actuación tengan una incidencia material en el perfil de riesgo de las IIC.
- c. Método de cálculo para los distintos grupos de empleados y para los distintos tipos de remuneración.

7 Control y revisión de la política de remuneraciones

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.

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.

8 Aprobación y revisión de la política de remuneraciones

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.