
POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN Y FIJACIÓN DE INCENTIVOS

ATTITUDE GESTIÓN, S.G.I.I.C., .S.A.

Órgano Responsable	Fecha	Versión	Revisión
Consejo de Administración	29/04/2016	1.0	1.0

CONTENIDO

1	Introducción	3
2	Ámbito de Aplicación.....	3
3	Normativa de Referencia	3
4	Definiciones:	5
5	Principio de Proporcionalidad	5
6	Principios Generales	6
6.1	Aplicación de la Política de Retribución y Fijación de Incentivos	6
6.2	Directivos con Impacto Significativo.....	6
6.3	Confidencialidad	7
6.4	Comunicación	7
6.5	Formalización	7
6.6	Órganos Competentes	8
7	Variables para Determinar la Retribución Global.....	8
7.1	Estructura Salarial	8
7.2	Desempeño	8
7.3	Valoración del Puesto	8
7.4	Evolución de la Sociedad.....	9
8	Componentes de la Retribución Global	9
8.1	Retribución Fija	9
8.2	Retribución Variable	10
9	Rescisión Anticipada de los Contratos Profesionales	11
10	Pensiones y/o Jubilaciones	12
11	Procedimiento de Revisión de las Retribuciones	12
11.1	Frecuencia	12
11.2	Criterios para la revisión de las retribuciones	12
12	Cobertura sobre el Nivel de Responsabilidad	13
13	Forma y frecuencia de pago de las retribuciones	13
13.1	Forma de Pago	13
13.2	Frecuencia de Pago	13
14	Titular de la Política	14
15	Revisión y Difusión de la Política	14

1 Introducción

Attitude Gestión, S.G.I.I.C., S.A., en adelante la Sociedad, en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la normativa de aplicación, de la cual es sujeto obligado, establece mediante esta política los principios para la determinación de la retribución y la fijación de incentivos.

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.

2 Ámbito de Aplicación

La presente política 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 Normativa de Referencia

El marco regulatorio actual en materia de Política Retributiva es el siguiente:

- Ley Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.
- Ley 10/ 2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**Ley 10/2014**”).
- Directrices sobre Políticas y Prácticas de Remuneración (MIFID) publicadas por la autoridad europea “**ESMA**” (European Securities and Markets Authority), de fecha 3 de junio de 2013 (ESMA/ 2013/606).
- “Guidelines on Remuneration Policies and Practices” (la “**Guía EBA**”) del Comité Europeo de Supervisores.

- Directiva 2011/61/CE del Parlamento y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos (“**DGFIA**”) (las “**Directrices GFIA**”).
- Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, relativo a información sobre la política de remuneración.
- Directiva de gestores alternativos (AIFMD):
 - **Nivel 1:** Directiva 2011/61/UE sobre gestores de fondos de inversión alternativos.
 - **Nivel 2:** Se compone de tres Reglamentos, que como tales, son de aplicación directa, es decir, no necesitan de transposición a la normativa nacional:
 - Reglamento 231/2013, por el que se complementa la Directiva 2011/61/UE, referente a las exenciones, las condiciones generales de ejercicio de la actividad, los depositarios, el apalancamiento, la transparencia y la supervisión.
 - Reglamento 448/2013, por el que se establece el procedimiento para determinar el Estado miembro de referencia de una gestora de fuera de la UE.
 - Reglamento 447/2013 por el que se establece el procedimiento aplicable a las gestoras de fondos alternativos que opten por acogerse a la Directiva.
 - **Nivel 3:** Se compone de Guidelines y de RTS (Regulatory Technical Standards) emitidas por la European Securities Market Authority (ESMA) sobre los siguientes aspectos:
 - Guidelines on sound remuneration policy under the AIFMD.
 - Guidelines on Key concepts of the AIFMD.
 - Guidelines on the model MoU concerning consultation, cooperation and the exchange of information related to the supervision of AIFMD entities.
 - Guidelines on reporting obligations to regulators.
 - RTS sobre tipos de gestores (definición de AIF abierta y cerrada).

Attitude.

- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM publicadas por la autoridad europea “**ESMA**” (European Securities and Markets Authority), de fecha 14 de octubre de 2016 (ESMA/ 2016/575-ES).

4 Definiciones:

Retribución Fija: Es la retribución bruta anual que percibe la persona con carácter garantizado y cuyas finalidades son:

- Reconocimiento de la complejidad y/o responsabilidad de las funciones asignadas.
- Garantizar una retribución mínima.
- Reconocer los servicios prestados a la Sociedad

Retribución Variable: Es la retribución anual de carácter no garantizado que se percibe en función de desempeño y cuya finalidad es:

- Recompensar el desempeño y logros destacados.
- Motivar a las personas de cara a la consecución de un desempeño mayor.
- Retener al personal profesional en el medio y largo plazo.
- Incentivar la creación de valor para la Sociedad.

Remuneración Monetaria (salario): Es la compensación dineraria (en metálico) proporcionada por la Sociedad, a su personal a cambio de los servicios prestados y que variará, regularmente, en función del desempeño o los resultados obtenidos.

5 Principio de Proporcionalidad

De acuerdo con lo previsto en la Guía EBA y en las Directrices GFIA, en aplicación del principio de proporcionalidad, determinadas obligaciones en materia de remuneraciones podrían ser neutralizadas. La Sociedad, entiende que los requisitos relativos a la remuneración variable establecidos en las letras g), l) y m) del artículo 34 de la Ley 10/2014 y la obligación de establecer un comité de remuneraciones (tal y como establece el artículo 188 Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores), deben ser neutralizados aplicando este principio de proporcionalidad, de acuerdo con el tamaño, la organización interna, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades que presta la Sociedad.

Attitude.

La neutralización referida en el párrafo anterior no supondrá obstáculo alguno para que la Política de Retribución y Fijación de Incentivos sea compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado y sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

No obstante, la Sociedad, se reserva el derecho a modificar los criterios concretos para la aplicación del principio de proporcionalidad o cualquier otro aspecto de la Política de Retribución y Fijación de Incentivos en aquellos supuestos en los que se produzcan circunstancias que puedan afectar de forma sustancial y significativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa aplicable o cuando así fuera requerido por la Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV) o cualquier otra autoridad competente.

6 Principios Generales

6.1 Aplicación de la Política de Retribución y Fijación de Incentivos

La aplicación general de la política conlleva ser coherente con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por el personal en su puesto de trabajo. Lo que implica:

- a) Relacionar la retribución fija y variable con el grado de responsabilidad asumido.
- b) Mantener y retener a los más capaces y susceptibles de ser atraídos por el mercado. Lo que conlleva que los paquetes de Retribución Global (fija y variable), sean competitivos con los practicados por las empresas de similar tamaño y actividad que constituyen el mercado de referencia.
- c) Ir en consonancia con el esfuerzo y desempeño, para lo que debe personalizarse a través de la individualización de la retribución.

6.2 Directivos con Impacto Significativo

La Normativa vigente establece la obligación de reportar información de aquellos empleados que inciden de forma significativa en el riesgo de la Sociedad. Con independencia de la identidad de las personas que desempeñan las funciones.

Attitude.

Las funciones consideradas de riesgo son las desempeñadas por:

- a) Los miembros del Consejo de Administración.
- b) Director General.
- c) Departamento de Gestión:
 - Director
 - Miembros
- d) Director Comercial.
- e) Departamento de Administración y Back Office:
 - Director
- f) Departamento de Contabilidad, Finanzas y RRHH:
 - Director
- g) Unidad de Control Interno.

6.3 Confidencialidad

Todos los consejeros, directivos, responsables y empleados de la Sociedad, tienen la obligación de mantener un riguroso deber de confidencialidad en relación con la aplicación de la Política de Retribución y Fijación de Incentivos, de la que son beneficiarios.

Los acuerdos salariales, incrementos, así como la retribución variable otorgada, tendrán carácter estrictamente privado y confidencial. La divulgación de estos asuntos, constituirá una violación del deber de confidencialidad establecido en esta política.

6.4 Comunicación

Las variaciones en relación con la retribución global, serán comunicadas de forma individual a cada empleado de la Sociedad, por la Dirección General.

6.5 Formalización

Los paquetes de compensación para cada perfil, se formalizarán contractualmente de forma individual con cada empleado. Ningún paquete de compensación podrá indicar

Attitude.

condiciones de retribución distintas a las establecidas en la Política de Retribución y Fijación de Incentivos vigente en cada momento.

6.6 Órganos Competentes

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.

7 **Variables para Determinar la Retribución Global**

Las variables más relevantes en la determinación de las retribuciones son las siguientes:

7.1 Estructura Salarial

Determinada sobre la base del análisis, la descripción y valoración de puestos, nivel de responsabilidad y mercado.

7.2 Desempeño

Evalúa la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones y establecidos para cada área de gestión y/o la actuación del personal y su compromiso con la Sociedad.

7.3 Valoración del Puesto

La valoración del puesto se determinará en función de la importancia que la posición tiene para la Sociedad, sobre la base de su aportación e impacto en el negocio.

Los indicadores admitidos por la Sociedad, para valorar los puestos incluyen:

- Competencia general / Competencia técnica.
- Mercado laboral.

Attitude.

- Aspectos jurídicos – laborales y fiscales.
- Dependencia jerárquica / nivel de reporte.
- Autonomía / Interacción.
- Exigencia del puesto (nivel de responsabilidad).
- Impacto en los resultados.

7.4 Evolución de la Sociedad

De acuerdo a los siguientes indicadores:

- Situación financiera de Sociedad.
- Resultados del ejercicio de referencia.
- Resultados de ejercicios anteriores (compensación de pérdidas).
- Análisis de los riesgos corrientes y futuros, en relación con la continuidad de las operaciones de la Sociedad.

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.

8 **Componentes de la Retribución Global**

La retribución global de los sujetos obligados tendrá dos componentes.

8.1 Retribución Fija

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

a) 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

Attitude.

responsabilidad y complejidad de un puesto y el impacto en la creación de valor para la Sociedad.

b) 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.

8.2 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.

Principios de la Retribución Variable:

La retribución variable se formulará de acuerdo a los siguientes principios:

- a) Debe estar vinculada a resultados claros, sencillos y muy relacionados con la estrategia fijada para evitar comportamientos no deseados.
- b) No debe premiar aquello que se paga mediante retribución fija, sino los esfuerzos adicionales que se traduzcan en mejores resultados.
- c) Deberá medirse con objetividad, para que la misma no se interprete como un instrumento arbitrario.
- d) Deberá actuar como elemento de integración de esfuerzos entre los miembros de la Sociedad.
- e) 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.
- f) 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.
- g) Se determinará (retribución variable “teórica”) como un porcentaje fijado sobre la base de los resultados obtenidos por la Sociedad.

Attitude.

- h) Se valorará la rentabilidad obtenida por cada uno de los vehículos gestionados.
- i) Se valorará la buena gestión de los vehículos gestionados, considerando que la misma haya contribuido a la captación de nuevos clientes.

Conceptos de Retribución Variable:

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

- a) 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.

- b) Participaciones en Acciones

La Sociedad, podrá otorgar en concepto de retribución variable, acciones de la propia SGIIC, en la figura de su entidad dominante.

9 Rescisión Anticipada de los Contratos Profesionales

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”.

Attitude.

La extinción de la relación laboral se ejecutará, por parte de la Sociedad, con la liquidación de las indemnizaciones que corresponda (improcedente y procedente).

10 Pensiones y/o Jubilaciones

La Sociedad, no contempla dentro de su esquema de retribución, el establecer programas de pensiones y/o jubilaciones.

11 Procedimiento de Revisión de las Retribuciones

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

11.1 Frecuencia

La revisión de la retribución fija, se efectúa con periodicidad anual, el cuarto trimestre de cada ejercicio económico.

11.2 Criterios para la revisión de las retribuciones

Los criterios que se emplean para efectuar esta revisión salarial son los siguientes:

- Aspectos generales:
 - a) Las restricciones presupuestarias contenidas en la sección “Gastos de Personal” vigente para cada año.
 - b) La situación del mercado de remuneraciones (consistencia externa). Para este efecto se considerará la posición relativa de la persona respecto al mercado.
 - c) El desempeño y el potencial de los empleados.
 - d) 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 por Promoción:

Attitude.

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.

12 Cobertura sobre el Nivel de Responsabilidad

La Sociedad, contempla dentro de su operativa la contratación de pólizas 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

13 Forma y frecuencia de pago de las retribuciones

13.1 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.

13.2 Frecuencia de Pago

Attitude.

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 cuarto trimestre del período que genere la retribución.

La Sociedad, podrá diferir, en un porcentaje previamente establecido, la retribución variable a otorgar. Dicho periodo tendrá una duración de dos a tres años. No se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional.

14 Titular de la Política

El titular de esta Política es el Consejo de Administración de la Sociedad.

15 Revisión y Difusión de la Política

La Política de Retribución y Fijación de Incentivos de la Sociedad, será revisada anualmente. Dicha política será comunicada a todos los empleados de la Sociedad, por los medios habituales utilizados para estos fines y/o por los medios que ésta considere oportuno. De igual modo, esta política, así como las actualizaciones de que la misma sea objeto, estarán a disposición de todo el personal de la Sociedad, para su análisis y consulta.