

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

**ALTAIR FINANCE ASSET MANAGEMENT SGIIC SA**

**Aprobadas el 31/10/2018**

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Antecedentes</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Ámbito de aplicación</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Principios y Objetivos de la Política Retributiva</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Órganos responsables de la Política Retributiva</b>	<b>5</b>
<b>1.5 Colectivo Identificado</b>	<b>5</b>
<b>2. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	<b>6</b>
<b>2.1 PARTE FIJA</b>	<b>6</b>
<b>2.2 PARTE VARIABLE</b>	<b>6</b>
<b>3. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD</b>	<b>7</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Antecedentes**

La Política de Remuneraciones (“la Política”) para empleados y directivos de Altair Finance Asset Management, SGIC, S.A. (“Altair” o “la Gestora”) nace con la vocación de dotar a la Gestora de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“LIIC”), tras las modificaciones introducidas por la 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 entidades 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 (“Ley 22/2014”). Como entidad prestadora de servicios de inversión también le es aplicable la normativa MiFID en materia de remuneraciones.

La Ley 22/2014 tiene como objetivo evitar que las políticas de remuneraciones de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva (“SGIC”) inciten a la toma de riesgos excesivos. Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa son los siguientes:

- La política remunerativa será acorde con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de las IIC.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la SGIC y de las IIC que gestionen o de los inversores de la IIC, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Para garantizar la independencia del personal que participe en la gestión de riesgos, las SGIC se asegurarán de que estas personas serán remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio.

En consecuencia, de acuerdo con lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad ha aprobado la presente Política, que tiene como objetivos dotar a la Sociedad de políticas y prácticas retributivas consistentes con una adecuada gestión del riesgo y dar cumplimiento a la normativa de aplicación. Serán los consejeros ejecutivos quienes evaluarán el grado de cumplimiento de los objetivos individuales y por departamento, además de realizar las entrevistas de evaluación con los empleados.

Sobre la base de lo anterior, en la LIIC se desarrollan una serie de principios que las SGIIC deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración, en particular, la aplicable a los altos cargos y empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo (“**Colectivo Identificado**”).

Altair a los efectos de (i) alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y (ii) definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados y directivos, ha desarrollado la Política de Remuneraciones que se recoge en el presente documento. En él se identifican tanto los principios generales que regirán dicha Política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y directivos de la Gestora, con especial referencia a las personas incluidas en cada momento en el “Colectivo Identificado”.

## 1.2 **Ámbito de aplicación**

La presente Política es aplicable a todos los empleados y directivos de Altair.

## 1.3 **Principios y Objetivos de la Política Retributiva**

- **Cumplimiento de la normativa sobre remuneraciones:** al tratarse de una SGIIC, la remuneración de los profesionales con impacto en el perfil de riesgo de la Gestora se adecuará en todo caso a lo establecido en el artículo 46 bis de la LIIC, teniendo en cuenta el tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Gestora (“principio de proporcionalidad”).
- **Vinculación** de la remuneración a los intereses de la Gestora y los accionistas: El importe de la retribución de los empleados y directivos estará directamente correlacionado con el grado de consecución de los objetivos de la Gestora y de los accionistas.
- **Recompensa:** la Política de Remuneraciones tendrá como objetivo maximizar el desempeño de los profesionales de la Gestora, recompensando la calidad, dedicación, trayectoria, nivel de responsabilidad, conocimiento del negocio y su compromiso con Altair.
- **Competitividad externa:** la Política tiene como objetivo atraer y retener a los mejores profesionales. Los importes retributivos correspondientes tendrán en cuenta las tendencias de mercado en otras SGIIC, y se posicionarán frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de Altair.
- **Sencillez y transparencia:** las normas para la gestión retributiva serán explícitas, conocidas por los empleados y directivos y estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

- **Horizonte Temporal:** la retribución de los profesionales de Altair se configurará con una visión de medio y largo plazo que impulse su actuación en términos estratégicos, de acuerdo con los intereses y valores de la Gestora a largo plazo, además de a la consecución de resultados a corto plazo.
- **Equilibrio entre remuneración fija y variable:** el sistema de remuneración presentará una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de modo que el componente fijo constituya una parte suficiente de la remuneración total.
- **Flexibilidad de la remuneración variable:** Los componentes variables de la remuneración tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir la remuneración variable, de acuerdo con la normativa aplicable.

#### **1.4 Órganos responsables de la Política Retributiva**

La definición y aplicación de la política retributiva de la Sociedad corresponde al Consejo de Administración, que:

- Fija los principios generales de la política de remuneraciones y prepara las decisiones que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Gestora.
- Controlar el diseño y el funcionamiento del sistema de remuneración.
- Vela por la observancia de la presente Política.
- Aprueba anualmente la evaluación interna central e independiente de la política de remuneraciones.
- Establece las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los directivos que reportan al Consejo.
- Aprueba los contratos suscritos con los consejeros con funciones ejecutivas, donde se incluirán los conceptos retributivos.

Los consejeros ejecutivos de la Gestora se encargan de implantar y aplicar la política de remuneraciones aprobada por el Consejo de Administración y revisan periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y planteando al Consejo de Administración las modificaciones que se consideren oportunas.

#### **1.5 Colectivo Identificado**

El Colectivo Identificado comprende a aquellas categorías de personal, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, y cualquier empleado que perciba una remuneración total

que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de Altair o de las IIC que gestionen.

La Gestora determinará y actualizará periódicamente la composición del Colectivo Identificado.

## **2. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA**

### **2.1 PARTE FIJA**

La Retribución Fija Anual constituye el elemento básico de la Política Retributiva. Este concepto está vinculado a las características propias de los puestos desempeñados, tales como, entre otros, (i) su relevancia organizativa, (ii) el impacto en resultados y/o (iii) el ámbito de responsabilidad asumido.

En el paquete retributivo de los profesionales de Altair, el componente salarial fijo constituirá una parte suficiente de la retribución total, permitiendo de este modo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables, tal y como exige la normativa sobre remuneraciones en el sector de las SGIIC.

### **2.2 PARTE VARIABLE**

Se entiende por Retribución Variable aquellos pagos o beneficios adicionales en función de los resultados o de otros objetivos establecidos por la Gestora. Debe reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

La Retribución Variable no tendrá en ningún caso carácter consolidable, por lo que su percepción en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por el empleado o directivo de ningún derecho salarial adicional al respecto, no consolidándose la cuantía percibida como parte del salario bruto anual del empleado o directivo.

Mediante la Retribución Variable, Altair establece para algunos de sus profesionales la posibilidad de percibir, bajo el cumplimiento de los requisitos previstos a tal efecto, un determinado importe, variable según el grado de consecución de los objetivos, de acuerdo a los mecanismos de liquidación que correspondan, conforme a lo previsto en la normativa aplicable a las SGIIC y en la presente Política.

En los ejercicios en que no se cumplan los objetivos de los que dependa la Retribución Variable, los empleados y directivos podrán no devengar importe alguno por este concepto. A este respecto, las métricas y los objetivos de la Retribución Variable dependerán del Área o Unidad en la que el empleado o directivo preste sus servicios y, en el caso de los responsables ejecutivos, a la que se encuentren adscrito.

## **Principios de la Retribución Variable de Altair**

La Retribución Variable de Altair está diseñada teniendo en cuenta los siguientes principios:

- La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal, como mecanismo de atracción de talento y con carácter limitado al primer año de empleo.
- La remuneración variable tendrá en consideración una combinación de resultados globales de la Gestora, cuando proceda, resultados de la unidad de negocio o área y resultados individuales.
- La Retribución Variable de los profesionales que ejercen funciones de control estará vinculada a la consecución de objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Podrá establecerse una ponderación distinta para cada tipo de objetivos en función del puesto y funciones desempeñadas por los diversos profesionales de la Gestora.
- La implementación de la política retributiva en el momento de fijación de los objetivos garantizará que no se producen conflictos de interés que puedan perjudicar los intereses de los clientes.
- La participación en cualquier sistema de retribución variable supondrá la aceptación de las condiciones de ajuste de la retribución al riesgo que en cada momento establezca la gestora.

### **3. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD**

Tal y como establece la normativa, Altair debe fijar y aplicar la política de remuneración conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las entidades con el perfil de riesgo de cada individuo, el perfil de riesgo de la entidad, así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos.

Dentro de la propia Gestora, cabe una aplicación proporcionada de los principios para cada colectivo.

De esta forma, Altair podrá determinar en cada momento, según estime oportuno, la aplicación del principio de proporcionalidad entre las distintas categorías de empleados identificadas por su incidencia en el perfil de riesgo de

la Gestora, para lo cual la Altair tendrá en cuenta, entre otros, criterios como su tamaño, organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades, además del rango jerárquico, volumen y proporción del componente variable del paquete retributivo con respecto al componente fijo, la magnitud de la obligación que puede asumir un generador de riesgo en nombre de la institución, las características de la línea de negocio de la Gestora en la que el empleado presta sus servicios, el volumen de obligaciones que puede contraer un empleado en nombre de la Gestora y el tamaño del grupo de personas que sólo consideradas de forma conjunta tienen una influencia significativa sobre el perfil de riesgo de la Gestora.