

# *POLÍTICA DE REMUNERACIÓN*

ANATTEA GESTIÓN, SGIIC

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. PROPORCIONALIDAD .....	3
3. PRINCIPIOS GENERALES .....	4
3.1. GESTIÓN DEL RIESGO .....	4
3.2. MULTIPLICIDAD DE ELEMENTOS .....	5
3.3. ALINEACIÓN CON LOS INTERESES A LARGO PLAZO .....	5
3.4. PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS .....	5
3.5. CULTURA DE CUMPLIMIENTO.....	6
3.6. EQUILIBRIO.....	6
3.7. TRANSPARENCIA INTERNA, CLARIDAD Y PERMANENCIA .....	6
3.8. SUPERVISIÓN Y CONTROL .....	6
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
5. NORMATIVA APLICABLE .....	7
6. ORGANIZACIÓN INTERNA.....	8
7. COMITÉ DE REMUNERACIÓN.....	8
8. COLECTIVO IDENTIFICADO.....	10
9. SISTEMA RETRIBUTIVO.....	10
9.1. RETRIBUCIÓN FIJA.....	10
9.2. RETRIBUCIÓN VARIABLE.....	11
10. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE.....	11
10.1. DESCRIPCIÓN .....	11
10.2. PLURIANUALIDAD.....	15
11. FIJACIÓN DE OBJETIVOS.....	16
12. ABONO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE .....	17
12.1. DIFERIMIENTO.....	17
12.2. PROHIBICIÓN DE OPERACIONES DE COBERTURA.....	18
12.3. CLÁUSULA DE REDUCCIÓN (“BONUS MALUS”).....	18
12.4. CLÁUSULA DE RECUPERACIÓN (“CLAWBACK”).....	20
13. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA.....	22
14. CONTROL.....	22
15. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA.....	23
16. VIGENCIA DE LA POLÍTICA.....	23

## 1. INTRODUCCIÓN.

El presente documento recoge la Política de Remuneración de Anattea Gestión, SGIIC, S.A. (en lo sucesivo “Anattea” o la “Sociedad”) en cumplimiento de lo dispuesto en el marco normativo referido en el punto 2 siguiente.

## 2. PROPORCIONALIDAD

La normativa vigente sobre remuneraciones establece que los principios deben atenderse de manera y en la medida que sea acorde con sus dimensiones, con su organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

A continuación se determinan los factores que justifican que el principio de proporcionalidad resulta o no aplicable a la Sociedad:

- a. Tamaño: La Normativa no define umbrales para la aplicación del principio de proporcionalidad en base al tamaño. El criterio del tamaño puede estar relacionado con el valor del capital de la sociedad de gestión y el valor de los activos gestionados; las obligaciones o la exposición al riesgo de los vehículos que gestiona; así como el número de empleados, sucursales o filiales.

Las entidades que se encuentren por debajo de los umbrales anteriores, por aplicación del principio de proporcionalidad, podrán no aplicar ciertos principios sobre remuneraciones.

- b. Organización interna: Hace referencia a la estructura legal de la Sociedad o de los vehículos que gestiona, la complejidad de la estructura interna de gobierno de la sociedad de gestión, la admisión a cotización en mercados regulados de la sociedad de gestión o de los vehículos que gestiona.

- c. Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades: Deberán tenerse en cuenta los perfiles de riesgo subyacentes de las actividades empresariales que realizan. Pueden ser elementos relevantes:

- ✓ Tipo de actividad autorizada
- ✓ Tipo de políticas y estrategias de inversión de los vehículos que gestiona
- ✓ Naturaleza nacional o transfronteriza de las actividades empresariales (la gestión y/o la comercialización de los vehículos en una o más jurisdicciones europeas y de fuera de la UE)

Al valorar la proporcionalidad, debe darse importancia a la combinación de todos los criterios mencionados (tamaño, organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades) y, dado que no se trata de una lista exhaustiva, de cualquier otro criterio que resulte relevante.

En base a todo lo anterior, y combinando el tamaño, la organización interna y la naturaleza y complejidad de las actividades, se determina que el principio de proporcionalidad no es de aplicación a la Sociedad, no obstante se han establecido todos los procedimientos que quedan excluidos por el principio de proporcionalidad.

### **3. PRINCIPIOS GENERALES**

La política de remuneración busca el alineamiento de los intereses de sus empleados con una gestión prudente del riesgo, con los siguientes objetivos:

- ✓ Creación de valor a largo plazo: ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo.
- ✓ Recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- ✓ Remunerar la valía profesional, experiencia, dedicación para atraer y retener a los mejores profesionales.
- ✓ Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- ✓ Velar por la equidad interna y la competitividad externa.

Por consiguiente, la Política atenderá a:

#### **3.1. GESTIÓN DEL RIESGO**

La Política de remuneración de la Sociedad será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan derivar en una asunción de riesgos que rebasen los niveles de tolerancia aprobados por la entidad o en actividades que resulten incompatibles con la estrategia empresarial y los intereses a corto/medio/largo plazo de la entidad. En este sentido, el personal que ejerce funciones de control es independiente de las unidades de negocio que supervisa.

La Remuneración variable debe estar vinculada a los resultados y ajustarse al riesgo.

### 3.2. MULTIPLICIDAD DE ELEMENTOS

La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos, dinerario y no dinerario, fijo y variable y objetivos a cumplir, lo que permite en todo momento ajustar la retribución a las necesidades de la Sociedad y su personal identificado.

### 3.3. ALINEACIÓN CON LOS INTERESES A LARGO PLAZO

La política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

### 3.4. PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

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

Por ello, hay que tener en cuenta que la remuneración tiene una influencia tanto directa, como indirecta en el comportamiento de las personas, pudiendo provocar actuaciones indeseables y/o faltas de ética, con la esperanza de generar mayores ingresos.

Para evitar cualquier otro tipo de situaciones que puedan generar conflictos, la Sociedad dispone de un *Reglamento Interno de Conducta* (RIC) donde se regulan las normas de actuación de los empleados y una Política de Conflictos de Interés que establece el marco de actuación.

De esta forma, a los efectos de considerar la existencia de un conflicto de interés no se considerará suficiente que el empleado o la Sociedad pueda obtener un beneficio, sino que deberá concurrir un posible perjuicio para un cliente; tampoco se considerará la existencia de un conflicto de interés en caso de que un cliente pueda obtener una ganancia o evitar una pérdida, si no existe la posibilidad de pérdida concomitante de un cliente.

Con la finalidad de prevenir posibles conflictos de interés, las Personas competentes tendrán permanentemente formulada ante el Órgano de Seguimiento del Reglamento Interno de Conducta, y mantendrán actualizada, una declaración en la que consten sus vinculaciones económicas\*<sup>1</sup>, familiares\*<sup>2</sup> o de otro tipo\*<sup>3</sup> con clientes, sociedades cotizadas en Bolsa u otras personas físicas o jurídicas que puedan generar situaciones de conflicto de interés.

*(\*1 Tendrá la consideración de vinculación económica la titularidad directa o indirecta de una participación superior al 5% del capital en sociedades que tengan la condición de cliente de la Sociedad o al 1% del capital de sociedades cotizadas.*

*\*2 Tiene la consideración de vinculación familiar el parentesco hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad (ascendientes, descendientes, hermanos o cónyuges de cualquiera de ellos), ya sea con clientes o con personas que ejerzan cargos de administración o dirección en sociedades que a su vez tengan la condición de cliente o sean empresas cotizadas.*

*\*3 Las vinculaciones distintas de las expresadas que, a juicio de un observador externo y ecuanime, podrían comprometer la actuación imparcial de la Persona competente. En caso de duda razonable a este respecto, la Persona competente deberá consultar a la Unidad Responsable de la Función de Cumplimiento Normativo. )*

### 3.5. CULTURA DE CUMPLIMIENTO

Todos los empleados de la Sociedad tienen un alto arraigo a la cultura del cumplimiento.

Asimismo, la Sociedad tiene establecidos unos códigos internos de conducta (RIC), que son aceptados por todo su personal, propugnándose en él unas pautas de comportamiento bajo rigurosos estándares éticos, velando siempre por el interés del cliente y posteriormente, de la Entidad.

Las distintas unidades de control, bajo su supervisión y revisiones periódicas, ayudan a detectar situaciones y/o prácticas que puedan comprometer a la Sociedad.

### 3.6. EQUILIBRIO

Existirá un equilibrio entre la retribución variable y la retribución fija para evitar la asunción excesiva de riesgos que permita una política flexible en cuanto a la retribución variable, que podrá hacer que estos puedan llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad.

### 3.7. TRANSPARENCIA INTERNA, CLARIDAD Y PERMANENCIA.

La política retributiva la Sociedad establece que la remuneración variable no está garantizada y tendrá que ajustarse de acuerdo a las necesidades que surjan en el momento de evaluación del reparto. Tiene que ser clara y comprensible por todos los miembros de la organización, a los efectos de evitar malas interpretaciones y expectativas erróneas. Se pondrá a disposición de todos sus empleados el presente documento, a los efectos de que puedan conocer las bases de cálculo, criterios de asignación aplicados y el desglose individual según el área de negocio.

### 3.8. SUPERVISIÓN Y CONTROL

La retribución variable del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio estará sometida a ajustes ex ante de manera que se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Sociedad o de otros

parámetros como el grado de consecución de los objetivos, y no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios.

El órgano de administración de la Sociedad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente, al menos anualmente, los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política aplica a toda la remuneración percibida por el personal de la Sociedad incluyendo los componentes fijos y los variables que pueden ser monetarios o no monetarios.

## 5. NORMATIVA APLICABLE

- ✓ Recomendación 2009/384/CE de la Comisión, de 30 de abril de 2009, sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros (en adelante, la “Recomendación 2009/384/CE”).
- ✓ Directiva 61/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 8 de junio de 2011 relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos y por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) nº 1060/2009 y (UE) nº 1095/2010 (en adelante, la “Directiva AIFMD”).
- ✓ Reglamento Delegado de la Comisión nº 231/2013, de 19 de diciembre de 2012, por el que se complementa la Directiva AIFMD.
- ✓ Directiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, que modifica la Directiva 2009/65/CE por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM), en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones (en adelante, la “Directiva UCITS V”).
- ✓ Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, la “LIIC”), modificada por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre.
- ✓ Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva (en adelante, el “RIIC”), modificado por el Real Decreto 83/2015, de 13 de febrero.
- ✓ Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas de gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva con arreglo a la Directiva AIFMD y a la Directiva UCITS y, en su condición de empresa que presta servicios de inversión, Directrices de ESMA

sobre políticas y prácticas de remuneración con arreglo a la Directiva de la Unión Europea en materia de Mercados de Instrumentos Financieros (“Directiva MiFID”). La CNMV ha venido comunicando a ESMA su intención de cumplir con estas Directrices y ha hecho público el propósito de incorporarlas a sus prácticas y procedimientos de supervisión.

- ✓ Adicionalmente, la Sociedad se encuentra sujeta a los documentos de carácter normativo o aclaratorio que, sobre esta materia, pueda emitir la CNMV.

## 6. ORGANIZACIÓN INTERNA.

La Sociedad no tiene una estructura compleja:

- ✓ Dispone de un Manual de Organización y Responsabilidades en el que se define las obligaciones de los distintos departamentos.
- ✓ Tiene aprobados procedimientos y políticas que cubren las áreas de actividad de la Sociedad.
- ✓ Tiene diseñadas una Política de Conflicto de Interés y de Incentivos que delimita la actuación del personal de la Sociedad.
- ✓ Dispone de un Reglamento Interno de Conducta.
- ✓ Se ha dotado de una estructura de control.
- ✓ Aquellas funciones que el Consejo de Administración ha acordado externalizar sólo perciben una retribución fija conforme al contrato de prestaciones de servicios suscrito.
- ✓ El Director General o la Alta Dirección fija las directrices de inversión en el Comité de inversiones para asegurar que no existe conflicto de interés ni incentivo individual para la asunción de riesgos incompatibles con el perfil de riesgo de las IIC y carteras gestionadas.

## 7. COMITÉ DE REMUNERACIÓN.

La constitución de un comité de remuneraciones debe considerarse cómo una buena práctica, incluso por parte de aquellos GFIA que no están obligados a constituir dicho comité, con arreglo a la normativa vigente y en función de la proporcionalidad.

Deben tenerse en cuenta los siguientes elementos específicos (no exhaustivos) al decidir si se constituye o no un comité de remuneraciones:

- ✓ si la sociedad de gestión está o no admitida a cotización;
- ✓ la estructura legal de la sociedad de gestión;
- ✓ el número de empleados de la sociedad de gestión;



- ✓ los activos gestionados de la sociedad de gestión;
- ✓ si la sociedad de gestión es también un GFIA;
- ✓ la prestación de los servicios.

Sus funciones principales son las siguientes:

- ✓ ser responsable de la elaboración de recomendaciones para los responsables de la función supervisora, respecto de la remuneración de los miembros del órgano de dirección, así como de los empleados con las retribuciones más elevadas de la sociedad de gestión;
- ✓ dar apoyo y asesorar a los responsables de la función supervisora sobre el diseño de la política remunerativa global de la sociedad de gestión;
- ✓ tener acceso a un asesoramiento, interno y externo, que sea independiente del que es proporcionado por o para los altos directivos;
- ✓ revisar el nombramiento de los consultores externos en materia de remuneración que los responsables de la función supervisora hayan decidido contratar para obtener asesoramiento o apoyo;
- ✓ dar apoyo a los responsables de la función supervisora en la supervisión del diseño y el funcionamiento del sistema de remuneraciones en nombre de aquellos;
- ✓ dedicar una atención especial a la evaluación de los mecanismos adoptados para garantizar que:
  - ◆ el sistema de remuneraciones tiene debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, liquidez y activos en los niveles de dirección
  - ◆ la política global de remuneraciones es coherente con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la sociedad de gestión y de los vehículos que gestiona, así como de los inversores de dichos vehículos
- ✓ revisar formalmente una serie de posibles escenarios para probar cómo reaccionará el sistema de remuneraciones ante acontecimientos futuros externos e internos, así como realizar pruebas retrospectivas (back testing).

La Sociedad dispone de un *Comité de Remuneraciones*.

## 8. COLECTIVO IDENTIFICADO.

El Colectivo Identificado de la Sociedad estará integrado en cada momento por aquellas categorías de personal que puedan ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad y de las IIC o carteras que gestiona.

La selección de las personas que conforman el Colectivo Identificado de la Sociedad se enmarca dentro de un proceso anual de autoevaluación, tomando en consideración todas las áreas y personas que forman parte de las mismas, y cuya determinación se basa en los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en las Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas:

- ✓ Miembros ejecutivos y no ejecutivos del Órgano de Dirección de la Sociedad.
- ✓ Directivos
- ✓ Personal que ejerce funciones de control (Unidad de Gestión de Riesgos, supervisión de las actividades relevantes externalizadas).
- ✓ Personal perteneciente al Departamento de Inversión.
- ✓ Personal perteneciente al Departamento de Administración
- ✓ Personal perteneciente al Departamento de Comercial – desarrollo de negocio.

Esta lista podrá ser ampliada por considerar “Personal Identificado” a cualquier empleado que, por su actividad, pueda ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, de la IIC o de las carteras gestionadas.

## 9. SISTEMA RETRIBUTIVO.

La remuneración se basa en remuneración fija y un variable no garantizado.

### 9.1. RETRIBUCIÓN FIJA

La Retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. Constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de remuneración variable pueda ser plenamente flexible.

El nivel individual de retribución fija, es resultado de las negociaciones entre el empleado y la Sociedad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

## 9.2. RETRIBUCIÓN VARIABLE

La retribución variable es una retribución no garantizada. Se trata de un complemento excepcional en base a los resultados, cumplimiento de objetivos y desempeño del empleado, cuya causalidad se origina como consecuencia de la contribución a los resultados de la Sociedad por parte del mismo. Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo plenamente flexible y no garantizada, a tal punto que sea posible no pagar remuneraciones variables, sin que esto afecte de manera significativa a la estabilidad económica del empleado.

La remuneración variable, que tendrá forma de “prima” o “bonus”, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Sociedad en su conjunto, justificada en función de los resultados tanto de la Sociedad como del empleado.

## 10. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE.

### 10.1. DESCRIPCIÓN

La remuneración variable, vinculada a los resultados empresariales, se evaluará conjuntamente de forma subjetiva sobre el desempeño e implicación del empleado en los objetivos e intereses de la Sociedad. Se podrá activar en base a los siguientes principios:

- ✓ No tendrá carácter consolidable.
- ✓ La remuneración variable tiene carácter flexible, y en el caso de cambios significativos en el capital o la solvencia de la Sociedad, podrá ser reducida sin existir un nivel máximo de ajuste en este sentido.
- ✓ Las decisiones sobre el componente variable al empleado será tomada por los Consejeros. En ningún supuesto, la remuneración variable podrá suponer un estímulo para una asunción excesiva de riesgos por parte del empleado, o una obligación por parte de la Sociedad.
- ✓ Para cada persona del Colectivo Identificado la remuneración variable anual reflejará el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido.
- ✓ Los objetivos financieros de evaluación anual se alinearán con las métricas de gestión más relevantes de la Sociedad, y los indicadores no financieros estarán relacionados con objetivos estratégicos definidos a nivel global y a nivel de cada departamento y personal identificado

- ✓ En el caso de extinción de la relación contractual de un miembro del Colectivo Identificado con anterioridad a la fecha de cierre del ejercicio al que corresponda la Retribución Variable Anual, éste tendrá derecho a percibir, de darse las condiciones para ello, la parte proporcional de dicha Retribución Variable Anual, calculada a prorrata del tiempo de prestación de servicios en dicho ejercicio y quedando sujeta, en todo caso, al mismo sistema de liquidación y pago que le sería aplicable si hubiese permanecido en activo, conforme a las reglas establecidas en el siguiente apartado. Lo anterior no será de aplicación a los supuestos de extinción de la relación contractual por baja voluntaria o despido procedente, en los que no se generará el derecho a la Retribución Variable Anual.
  - ✓ La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
  - ✓ Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros y los resultados globales de la Entidad.
  - ✓ La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.
  - ✓ Asimismo, al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
  - ✓ El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
  - ✓ La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.
  - ✓ La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración.
  - ✓ La remuneración variable garantizada siempre tendrá carácter excepcional, sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo.
  - ✓ En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, pudiendo llegar el variable al 200% del fijo. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.
- El 50 % de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones de los vehículos gestionados, salvo si la gestión de OICVM representa menos del 50 % de la cartera total gestionada por la sociedad de gestión, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 %. El

mismo porcentaje escogido debe ser aplicado entre los instrumentos y el efectivo para su remuneración variable total, tanto a la parte anticipada como a la aplazada.

El Consejo de Administración junto al Comité de Remuneración fijará los objetivos a conseguir.

La retribución variable requerirá la existencia de unos objetivos fijados para cada empleado.

Habrán objetivos referidos al Departamento al que pertenezca el empleado y/o a la Gestora, aunque éstos no sean directa y exclusivamente exigibles al empleado.

La cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados, según el sistema que se describe más adelante. Habrá ejercicios en los que puede no devengarse retribución variable si el grado de cumplimiento de los objetivos estuviese por debajo de los niveles mínimos establecidos o si los resultados de la Gestora o el Grupo en su conjunto no justificasen su devengo.

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 Entidad.

Al comienzo del ejercicio, el Consejo de Administración de Anattea fijará los objetivos a conseguir por la Gestora en el año que comienza.

De dichos objetivos generales, y en coherencia con ellos, se derivarán los objetivos de la Departamentos y, de ellos, a su vez, se desglosarán los objetivos individuales de cada Empleado.

Los objetivos cuantitativos deberán ser medibles y cuantificables. Los cualitativos, al menos deberán ser establecidos de forma clara para facilitar la comprensión del empleado.

Tanto unos como otros deberán estar claramente expresados por escrito, para asegurar una perfecta comprensión y posibilitar su seguimiento.

Como se ha mencionado, los objetivos podrán ser de la Gestora en su conjunto, del Departamento o individuales.

La retribución variable tiene en consideración diversos factores, y especialmente el desempeño profesional de sus beneficiarios, en consonancia con el riesgo asumido y los niveles de calidad asociados a su desempeño, sin que venga determinada únicamente por (i) la evolución general de los mercados de renta variable (ii) la evolución de los índices de referencia 0 (iii) la rentabilidad de las IIC gestionadas.

En cuanto a las personas que desarrollan funciones de control, su compensación no viene

determinada principalmente por los resultados de las áreas de negocio que se encargan de controlar.

El personal identificado tendrán objetivos cuantitativos, siempre que sea posible y adecuado con la relación al puesto de trabajo.

Con carácter anual la Entidad podrá fijar una serie de indicadores que actuarán como condición indispensable para la activación del sistema de retribución variable. Los indicadores serán fijados por la Gestora.

Los indicadores deberán ser métricas financieras cuantitativas de forma que aseguren que el sistema de retribución variable no limite la capacidad de la Gestora para reforzar la solidez de su base de capital.

A título de ejemplo, puede pensarse en objetivos mínimos de capital, solvencia, liquidez o existencia de beneficios en la Gestora.

#### Ponderación de los objetivos

El peso de los objetivos dentro de la composición de la retribución variable se establecerá en función del nivel organizativo de cada Empleado

.

Sin perjuicio de lo anterior, en función de las funciones desarrolladas por el empleado y en función de las prioridades de la Entidad las ponderaciones podrán ser ajustadas a nivel individual.

Una vez finalizado el ejercicio, el proceso de valoración de los objetivos se inicia con la verificación del cumplimiento de todos los objetivos del sistema de retribución variable según se ha descrito anteriormente.

El Comité de Remuneraciones evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos que se fijaron al Empleado para el ejercicio evaluado.

El proceso de evaluación se llevará a cabo en un periodo máximo de dos meses a partir del cierre del ejercicio objeto de la evaluación.

Celebrará una entrevista de evaluación en la que analizarán el grado de consecución de los objetivos fijados para el ejercicio y establecerán los del ejercicio que comienza.

El resultado de la evaluación se enviará al Consejo de Administración, con el fin de que éste tenga la información necesaria para supervisar las propuestas de asignación individual de la retribución variable, su adecuación al presupuesto previsto en este concepto y al grado de cumplimiento de

los objetivos.

## 10.2. PLURIANUALIDAD

El Consejo de Administración puede aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales, con las siguientes finalidades:

- ✓ Mejorar el valor de la Entidad y de sus acciones.
- ✓ Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.
- ✓ Retener a determinados empleados “clave” en la Sociedad.

Los planes de retribución variable plurianual que la Entidad implante tendrán por objeto permitir a los empleados participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario o en especie referenciado a la retribución fija.

Los planes tendrán carácter extraordinario y se implantarán por la exclusiva voluntad unilateral de la Entidad, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el periodo de tiempo para el cual se implantan.

### **Otros elementos del paquete retributivo**

Los Empleados de Anattea, como parte integrante de su paquete retributivo, podrán tendrán los siguientes beneficios sociales:

- ✓ Ayuda para seguro médico. Dicha ayuda se percibirá en metálico en las doce mensualidades ordinarias y será canjeable, a elección del Directivo, por la cuota de la póliza de seguro médico de carácter colectivo que tiene suscrita la Entidad.
- ✓ Tarjeta de comida.
- ✓ Seguro de vida.
- ✓ Formación (Máster...).
- ✓ Seguro de vida.
- ✓ Participación accionarial en la Sociedad.

## 11. FIJACIÓN DE OBJETIVOS

El Consejo de Administración junto al Comité de Remuneración fijará los objetivos a conseguir.

### **INDICADORES DE DESEMPEÑO:**

Algunos indicadores del desempeño:

- ◆ Creación de valor
- ◆ Grado de dedicación e implicación en el proyecto de la Sociedad
- ◆ Grado de responsabilidad asumido
- ◆ Cumplimiento de objetivos financieros
- ◆ Consecución de un rendimiento positivo de los vehículos de inversión
- ◆ Capacidad de captación de clientes
- ◆ Iniciativa propia
- ◆ Dedicación al proyecto
- ◆ Compromiso
- ◆ Atención al cliente
- ◆ Honestidad
- ◆ Orden y planificación
- ◆ Relación equipo medible mediante encuestas
- ◆ Transmisión de directrices a seguir.
- ◆ Convivencia.
- ◆ Comunicación
- ◆ Elaboración informes
- ◆ Subsanción de problemas
- ◆ Detección de incidencias
- ◆ Cumplimiento de la regulación.
- ◆ Puesta en marcha de nuevos proyectos.
- ◆ Nuevas ideas de inversión, la incorporación de nuevos clientes.
- ◆ Adaptaciones normativas.
- ◆ Calidad del servicio

En función de todos los parámetros anteriores se determina un montante global de retribución variable para el ejercicio. Para el reparto de variable, la Sociedad tendrá que tener unos beneficios netos que permitan cumplir el esquema de remuneración previsto.



Una vez obtenido el resultado anteriormente mencionadas, se comenzará el cálculo en cascada de la retribución variable que corresponda a cada uno de los Empleados.

Se asignará una bolsa de retribución variable que será repartida dentro de cada Departamento.

Para la asignación individual de la retribución variable se tendrán en cuenta todos los parámetros detallados, y teniendo presente que no se retribuirá un empleado en función de los riesgos individuales asumidos y en ningún caso, menoscabando el grado de cumplimiento de la normativa.

Asignación individual de la retribución variable

El proceso de asignación dentro de cada Departamento será liderado por el responsable correspondiente y validado por el Comité de remuneraciones.

El peso de los indicadores mencionados anteriormente se establecerá en función del nivel organizativo de cada empleado. En función de las tareas desarrollados por el empleado y prioridades de la Sociedad, las ponderaciones puede ser ajustadas a nivel individual.

La aceptación de las condiciones de ajuste de la retribución al riesgo que en cada momento establezca la Entidad será requisito indispensable para tener derecho al cobro de cualquier retribución variable.

## **12. ABONO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE**

La Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado se abonará, con carácter general, en el primer cuatrimestre del ejercicio siguiente al que corresponda a su generación y quedará sujeta a las siguientes reglas:

### **12.1. DIFERIMIENTO**

Una parte sustancial del elemento de remuneración variable, en concreto, el CUARENTA Y CINCO POR CIENTO (45%) se diferirá durante un periodo de TRES (3) años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los empleados, salvo que el ciclo de vida o la política de reembolso de las IIC gestionadas recomienden otra duración, y quedará sujeto a una posible revisión a la baja en el momento de su liquidación por razón de la aplicación a posteriori de las cláusulas malus.

En aplicación del principio de proporcionalidad expuesto en anteriores apartados, lo dispuesto en la presente cláusula será de aplicación a los empleados de Anatteacuya retribución variable bruta

anual exceda de 45.000 euros. Se diferirá una parte más elevada del componente variable que podrá materializarse en acciones de la Sociedad o económicamente.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los tres años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por tercios (“período de consolidación”).

El componente diferido de la retribución variable anual podrá verse reducido hasta su totalidad, pero nunca incrementado, en función del resultado de indicadores alineados con las métricas fundamentales de control y gestión de riesgos de la Sociedad, medidos a lo largo del periodo de tres (3) años.

Además, la totalidad de la retribución variable anual del Colectivo Identificado estará sometida a cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable (“malus” y “clawback”) durante la totalidad del periodo de diferimiento e indisponibilidad, como se indica más adelante.

La remuneración variable estará sujeta a ajustes *ex ante* en función de la estimación de los riesgos actuales y futuros que en cada momento se establezcan.

El abono de los importes diferidos seguirá el siguiente calendario:

- ✓ 25% transcurrido el tercer año de diferimiento;
- ✓ 15% transcurrido el cuarto año de diferimiento; y
- ✓ 15% transcurrido el quinto año de diferimiento.

## 12.2. PROHIBICIÓN DE OPERACIONES DE COBERTURA.

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

En concreto, el colectivo afectado por esta Política no podrá realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono.

## 12.3. CLÁUSULA DE REDUCCIÓN (“BONUS MALUS”).

Sin perjuicio de lo anterior, hasta el 100% de la retribución variable anual del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio estará sometido a cláusulas de reducción (“malus”) ligadas a una deficiente situación financiera del Banco en su conjunto o de departamento concreto, cuando dicho deficiente desempeño financiero se derive de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- ◆ Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Sociedad.
- ◆ Conductas irregulares, fraude o incumplimientos graves del Reglamento de Conducta y demás normativa interna aplicable por parte del Colectivo Identificado.
- ◆ Actuación fraudulenta por parte del Empleado.
- ◆ Acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del Empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
- ◆ Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a un departamento concreto o al personal responsable de aquellos.
- ◆ Fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por la Sociedad o por una unidad de negocio, a los que haya contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del Colectivo Identificado.
- ◆ Situación financiera de la Sociedad. .

A estos efectos, la Sociedad comparará la evaluación del desempeño realizada para el Colectivo Identificado con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Las cláusulas de reducción (“bonus malus”) aplicarán sobre la retribución variable anual correspondiente al ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de la cláusula, y estarán vigentes durante el periodo de diferimiento.

En todo caso, la retribución variable se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Sociedad en su conjunto.

Corresponderá al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Remuneraciones la determinación de si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable, en los supuestos que afecten, y, en ese caso, y en función del grado de cumplimiento de dichas condiciones, la remuneración variable que deba ser reducida o recuperada y la forma en que deba producirse.

Los pagos al Colectivo Identificado por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo. En ningún caso recompensarán malos

resultados o conductas indebidas y no podrán concederse en los casos en los que haya habido incumplimientos evidentes y graves que justifiquen la cancelación inmediata del contrato o el despido. Las decisiones serán motivadas, justificando las razones del otorgamiento de la indemnización, los criterios aplicados para la determinación de su importe y la adecuación del importe concedido.

#### 12.4. CLÁUSULA DE RECUPERACIÓN (“CLAWBACK”).

La retribución variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Sociedad cuando durante los tres (3) años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que el cobro y, por tanto, la no aplicación de los mecanismos de ajuste, se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

La remuneración variable de las personas del Colectivo Identificado de la Sociedad incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la entidad, del departamento y de la persona de que se trate. Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de recuperación de retribuciones ya satisfechas.

De esta forma, la Sociedad ha establecido una cláusula de clawback que aplicará hasta el 100 % de la remuneración variable total del empleado.

El empleado identificado deberá proceder a devolver a la Sociedad parte o la totalidad de la retribución variable percibida en los supuestos mencionados en punto anterior.

Anualmente, el Consejo de Administración de Anattea realizará un análisis acerca de la concurrencia de circunstancias que puedan derivar en la aplicación la presente cláusula y emitirá un informe si dicho análisis confirma su existencia.

El Consejo notificará, en los casos en los que sea procedente, a los empleados afectados por tal situación, concediéndoles un plazo no inferior a cinco (5) días naturales para comparecer en audiencia ante el mismo, al objeto de exponer cuantas cuestiones consideren relevantes para valorar si dichos supuestos se derivan directamente de su gestión.

Tras el trámite de audiencia, el Consejo concluirá si concurre alguno de los supuestos que determinan la devolución de la retribución variable percibida, y a qué empleados afecta tal circunstancia.

A estos efectos deberán abstenerse los Consejeros que pudiesen tener algún conflicto de interés.

En el caso de que concurra alguno de los supuestos que determinan la devolución de la retribución percibida, el Consejo acordará la cuantía de la retribución variable que debe ser objeto de devolución a la Entidad, calculada como la diferencia entre las siguientes cantidades:

- ✓ Importe de la retribución variable efectivamente percibida por el empleado afectado en el ejercicio en el que se haya producido el supuesto desencadenante de la aplicación de las medidas recogidas en la presente cláusula.
- ✓ Importe de la retribución variable resultante del nuevo cálculo como consecuencia del acaecimiento del supuesto desencadenante de la aplicación de las medidas recogidas en la presente cláusula.

Adoptado el acuerdo, el Consejo comunicará por escrito al empleado el importe bruto de la retribución variable que deberá ser objeto de devolución y el procedimiento de devolución aplicable a su caso concreto, de acuerdo con el siguiente esquema:

- ✓ En primer lugar, la retribución variable objeto de devolución será compensada con cualquier elemento retributivo dinerario de carácter variable devengado por el empleado que se encuentre pendiente de abono.
- ✓ En caso de la retribución variable alguna pendiente de abono sea insuficiente, la cuantía objeto de devolución será compensada con cualquier otro elemento retributivo de carácter no variable, neto de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social, pendiente de abono al empleado (i.e. salario fijo, en su caso, saldo y finiquito resultante de la extinción de su relación laboral o mercantil con la Entidad, etc.).

En caso de que la compensación descrita no fuera posible o suficiente, el empleado estará obligado a abonar la cuantía restante que deba ser objeto de devolución mediante transferencia bancaria o ingreso en la cuenta indicada por la Sociedad. La entrega del referido importe deberá hacerse en el plazo de treinta (30) días hábiles a contar desde que el empleado afectado hubiese recibido la comunicación de la cantidad a devolver.

A partir del día siguiente al de finalización del plazo para efectuar el pago indicado en el párrafo anterior, la cantidad pendiente de devolución devengará intereses de demora resultantes de aplicar a la citada cuantía el interés legal del dinero fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado

de cada año.

La Sociedad ejercerá todas las acciones que tenga a su alcance para reclamar judicial o extrajudicialmente la cuantía objeto de devolución más los intereses de demora que, en su caso, se hubieren devengado.

Todas las comunicaciones en relación con esta cláusula y aquéllas que se tuvieran que realizar entre los empleados y la Entidad serán realizadas por escrito, a menos que la ley exija otra cosa, y deberán ser tratadas como estrictamente confidenciales.

### **13. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA.**

Sin menoscabo de la necesaria confidencialidad, además de la ya comentada comunicación al trabajador a título particular de la composición de su paquete retributivo, individualizado y personalizado, se transmitirá a toda la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global, estando el presente documento y sus revisiones/actualizaciones accesibles y a disposición de la misma.

Que el empleado conozca claramente la política retributiva favorece la motivación y expectativas del mismo, así como su compromiso y fidelidad a la empresa. Además, así tiene la posibilidad de conocer la competitividad externa y la situación retributiva de los puestos contra el mercado de referencia.

Mediante la referida comunicación interna personalizada, el profesional puede percibir el reconocimiento de sus logros por parte de la dirección y puede considerarse recompensado, reconocido y apreciado.

### **14. CONTROL.**

A los efectos de comprobar la existencia y adecuación de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, empleados, representantes y apoderados, de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, las unidades de control recibirán anualmente una copia del acta del Consejo elaborada en relación con el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en su caso, relacionados con la política retributiva de la misma.

La Unidad de Gestión de Riesgos valorará el impacto de la política en el perfil de riesgo de la Sociedad y serán en especial, las Unidades de Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna, quienes verificarán la existencia de la política retributiva y llevarán a cabo en mayor profundidad, las siguientes comprobaciones:

- ✓ Que existe dicha política retributiva y que la misma está aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la Sociedad.
- ✓ Que la política retributiva aprobada por la Sociedad tiene en cuenta, al menos, los siguientes principios:
- ✓ Comunicación interna/claridad: Se transmitirá a la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global y se comunicará la composición de cada paquete retributivo, individualizado y personalizado, al trabajador a título particular.
- ✓ Equidad: Se tendrá en cuenta la categoría profesional (administrativo, técnico, gestor, directivo, consejero) sin perjuicio de la evaluación del desempeño y el nivel de responsabilidad, que puede determinar diferencias en puestos semejantes.
- ✓ Competitividad en el mercado: Para fijar la política retributiva se tendrá en cuenta el convenio colectivo que resulta de aplicación y también el contexto social de cada uno de los puestos y la situación concreta del mercado.
- ✓ Fijación de los conceptos retributivos que se deben tener en cuenta para determinar el sueldo.

De los trabajos anteriores se dejará documentación soporte de las pruebas realizadas en los informes periódicos.

## **15. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA.**

La presente Política será aprobada por el Consejo de Administración y entrará en vigor desde el día de su aprobación.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Entidad o la CNMV, la Entidad estime procedente incluir.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución o exhibición a cualquier persona ajena a la Sociedad.

## **16. VIGENCIA DE LA POLÍTICA.**

La Política de Remuneración tiene una vigencia indefinida, sin perjuicio de las modificaciones que pueda acordar el Consejo de Administración de la Sociedad.

