

**Manual interno**

**Política de Remuneraciones**

**ALTAN CAPITAL S.G.I.I.C., S.A.U.**

## **I. INTRODUCCIÓN**

Con motivo de la aprobación de la Ley 22/2014 de 12 de noviembre que supone la implementación de la Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos, la cual modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, **ALTAN CAPITAL S.G.I.I.C., S.A.U.** (en adelante, la "**Sociedad**" o "**Altan**") debe establecer políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo acordes con una gestión sana y eficaz del riesgo, que eviten la toma de riesgos que no se ajusten a los perfiles de riesgo, o a los reglamentos o documentos constitutivos de las entidades que gestiona.

Además de la obligación de disponer de políticas retributivas acordes con una gestión racional y eficaz del riesgo, otra de las novedades estipuladas en la Directiva AIFMD es la necesidad de garantizar la transparencia en materia retributiva.

Para dar cumplimiento al principio de transparencia, en el informe anual de las sociedades gestoras deberá quedar reflejada cuál es la cuantía total de la remuneración abonada al personal, desglosándose en remuneración fija y variable, y señalándose el importe de la remuneración abonado a los altos cargos y a los empleados cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los fondos gestionados. Asimismo, dicha transparencia conlleva la necesidad de establecer algún mecanismo que permita a los empleados conocer los parámetros que definirán su remuneración variable.

En concreto, la Sociedad, como sociedad autorizada para gestionar las inversiones de instituciones de inversión colectiva, debe aprobar un manual que regule su política retributiva, en el cual se establezcan los principios que deben inspirar la toma de decisiones en materia de remuneraciones, y que permitan a los empleados conocer los criterios que serán utilizados en la fijación de su remuneración variable.

Por tanto, con objeto de evitar que una estructura remunerativa mal concebida afecte negativamente a la gestión y asunción de riesgos; la Sociedad desea implantar una política y unas prácticas remunerativas acordes a una gestión racional y eficaz del riesgo, que no induzcan a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo de cada una de las instituciones de inversión colectiva (en adelante, "**IIC**") que gestiona.

El presente documento se elabora en cumplimiento de las disposiciones sobre política remunerativa establecidas en la LIIC, y en particular en el nuevo artículo 46 bis relativo a la información sobre las políticas de remuneraciones.

## **II. NORMATIVA APLICABLE**

- Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos (en adelante, "**AIFMD**").
- Documento de Recomendaciones de la Autoridad Europea de Valores (*European Securities and Markets Authority* -"ESMA") sobre las Políticas de Remuneración bajo la AIFMD (las "**Recomendaciones de ESMA**").
- Recomendación de la Comisión Europea sobre las Políticas de Remuneración en el Sector de los Servicios Financieros de 30 de abril de 2009 (las "**Recomendaciones de la Comisión**").
- 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 (en adelante, "**Ley 22/2014**").
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, "**LIIC**").

## **III. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **A. Ámbito de aplicación subjetivo**

La política de remuneraciones establecida en el presente Manual será aplicable a todo el personal de la Sociedad, sin perjuicio de que determinados principios resulten de aplicación únicamente al denominado "personal identificado".

A estos efectos, salvo que se demuestre que no tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la Sociedad y de las IIC gestionadas, las siguientes categorías de empleados se considerarán incluidas en el "personal identificado":

**Política de Remuneraciones de ALTAN CAPITAL S.G.I.I.C., S.A.U.**

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del Consejo de Administración;
- Altos directivos;
- Personal responsable de funciones de control;
- Personal responsable de la gestión, administración, comercialización y RRHH;
- Otros responsables de asumir riesgos, como aquellos que debido a su actividad profesional pueden ejercer influencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad; y
- Aquellos empleados cuya remuneración total les sitúe en la misma banda de remuneración que los altos directivos y los empleados que asumen riesgos.

La enumeración anterior no es limitativa, ya que en cualquier caso, se considerará "personal identificado" a cualquier empleado que pueda afectar al riesgo de la Sociedad o de las IIC gestionadas.

En base a la definición anterior, el Personal Identificado de la Sociedad está compuesto por las siguientes categorías de empleados:

- los miembros del Consejo de Administración,
- altos directivos,
- los miembros encargados de la gestión de riesgos y
- los miembros encargados de la función de cumplimiento normativo.

La lista detallada que contiene las personas concretas consideradas como Personal Identificado de la Sociedad se encuentran en el Anexo I del presente Manual.

Con respecto al equipo gestor no incluido en las categorías anteriores, en la medida en la que actúan de manera colegiada a través de comités, no pudiendo

adoptar decisiones aisladamente, y en consecuencia, no pudiendo afectar de manera individualizada al perfil de riesgo de la Sociedad, la Sociedad considera que podrían quedar excluidos del Personal Identificado sometido a los principios sobre remuneraciones.

La Sociedad considera que el personal responsable de administración, comercialización y RRHH no ha de ser considerado Personal Identificado ya que sus responsabilidades no están vinculadas al perfil de riesgo de la Sociedad. Del mismo modo, la Sociedad considera que los empleados con una remuneración similar a la de los altos directivos también podrían quedar excluidos del Personal Identificado dado que no pueden tomar decisiones de forma unilateral que afecten al perfil de riesgo de la Sociedad.

#### **B. Ámbito de aplicación objetivo**

El presente Manual resultará de aplicación a toda Remuneración percibida por el personal de la Sociedad, entendiéndose por Remuneración todas las formas de pago o beneficios pagados por la Sociedad.

Esta Remuneración incluye tanto los componentes fijos (pagos o beneficios sin considerar criterios de resultados) como los variables (pagos y beneficios adicionales que dependan de resultados o en algunos casos de criterios contractuales). Estos dos componentes incluyen, a su vez, tanto pagos o beneficios monetarios, como no monetarios, incluyendo entre estos últimos el seguro médico, los cheques restaurante y los cheques guardería.

Sin embargo, los siguientes pagos o beneficios no se considerarán Remuneración:

- Los pagos o beneficios auxiliares que sean parte de una política general, no discrecional, aplicable a toda la Sociedad y que no tienen efectos de incentivo en términos de asunción de riesgos;
- Aquellos pagos directos realizados por las IIC gestionadas al “personal identificado” que consistan en una devolución a pro-rata de una inversión realizada por dicho personal en la IIC; y

- Los pagos de dividendos a socios de la Sociedad, ya sean percibidos de manera directa o indirecta.

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

Dado que la normativa sobre remuneraciones establece que los principios deberán aplicarse de manera acorde con la dimensión de las entidades, 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 aplicable a la Sociedad:

- a) Tamaño: Dado que las autoridades españolas no han fijado umbrales para la aplicación del principio de proporcionalidad en base al tamaño, las cifras fijadas por otros reguladores europeos pueden servir de referencia a la hora de determinar si la Sociedad podría no aplicar ciertos principios en base a la proporcionalidad.

En concreto, la autoridad británica de valores *Financial Conduct Authority* ("**FCA**") ha elaborado una Guía sobre remuneraciones de gestoras de fondos de inversión alternativa (*General Guidance on the AIFM Remuneration Code*) en la que establecen los siguientes umbrales para la aplicación del principio de proporcionalidad:

- i) Gestoras que gestionan fondos no apalancados y sin derechos de reembolso por un periodo de cinco años, podrán aplicar la proporcionalidad si sus activos bajo gestión son inferiores a 5 billones de libras; y
- ii) Gestoras que gestionan fondos que no se encuentran en el supuesto anterior, incluyendo la adquisición a través de apalancamiento, podrán aplicar la proporcionalidad si sus activos bajo gestión son inferiores a 1 billón de libras.

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

El valor de los activos bajo gestión de la Sociedad se encuentra por debajo de las cifras establecidas por la FCA para permitir la aplicación del principio de proporcionalidad. En consecuencia, en aplicación de ese criterio, la Sociedad podría no aplicar ciertos principios sobre remuneraciones.

- b) Organización interna: la Sociedad no tiene una organización legal compleja, no cotiza en mercados regulados ni tiene una estructura interna de gobierno que presente especial complejidad.

Y por otro lado, debe destacarse que la mayor parte de los accionistas últimos de Altan forman parte del equipo directivo de la entidad.

Por tanto, si tenemos en cuenta el criterio de la organización interna, sirviéndose de la proporcionalidad, la Sociedad podría no aplicar ciertos principios en materia de remuneraciones.

- c) Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades: la Sociedad está autorizada para realizar la administración, representación y gestión de las inversiones y gestión de suscripciones y reembolsos de IIC de inversión libre y para comercializar sus acciones/participaciones, no estando autorizada para realizar gestión discrecional de carteras, asesoramiento en materia de inversión, custodia y administración de valores ni recepción y transmisión de órdenes de clientes.

En cuanto a la naturaleza nacional o internacional de las actividades desarrolladas, Altan únicamente presta sus servicios en España y en algunos países de Latinoamérica, no teniendo pasaporte para desarrollar actuaciones en otros estados de la Unión Europea.

Respecto al tipo de clientes a los que se dirige la Sociedad, Altan se centra en el segmento más sofisticado de clientes del mercado, es decir clientes Institucionales (fondos de pensiones, compañías de seguros y otras instituciones financieras que invierten a través de balance), Family Offices, y particulares de alto nivel patrimonial a través de redes de banca privada.

Adicionalmente, se ha de tener en cuenta que todos los fondos gestionados por la Sociedad están sometidos a regulación, lo que a su vez justifica la aplicación de la proporcionalidad.

En base a todo lo anterior, y combinando el tamaño, la organización interna y la naturaleza y complejidad de las actividades, se considera que el principio de proporcionalidad es de aplicación a la Sociedad, motivo por el cual, siguiendo las Recomendaciones de ESMA, la Sociedad ha decidido no aplicar los requisitos establecidos en la AIFMD relativos a:

- la remuneración variable en instrumentos<sup>1</sup>;
- la retención<sup>2</sup>;
- el aplazamiento<sup>3</sup>;
- la incorporación a posteriori del riesgo para la remuneración variable<sup>4</sup>, y

---

<sup>1</sup> Principio regulado en el art. 46 bis.2, m) de la LIIC: *"una parte sustancial, que es al menos el 50% de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones de la entidad gestionada en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión representa menos del 50% de la cartera total gestionada, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50%".*

<sup>2</sup> Principio regulado en el art. 46 bis.2, m) de la LIIC: *"Estos instrumentos están sujetos a una política de retención apropiada destinada a alinear los incentivos con los intereses de la sociedad gestora y las entidades que gestionan y los inversores de las IIC".*

<sup>3</sup> Principio regulado en el art. 46 bis.2, n) de la LIIC: *"Una parte sustancial, que represente al menos el 40% del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de la entidad de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de la entidad de que se trate.*

*El período a que se refiere el párrafo anterior será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida de la entidad en cuestión es más corto; no se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; en el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se aplazará como mínimo el 60%".*

<sup>4</sup> Principio regulado en el art. 46 bis.2, ñ) de la LIIC: *"La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la sociedad gestora en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la entidad gestionada y de la persona de que se trate.*

*La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la sociedad gestora o la entidad gestionada obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación".*

- la existencia de un Comité de Remuneraciones<sup>5</sup>.

## **V. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN**

Los principios en los que se basa la política y prácticas de remuneración quedan divididos en dos bloques: (i) principios de gobernanza y transparencia; y (ii) principios de adecuación al riesgo, los cuales a su vez se dividen en generales para todo el personal y específicos para el “personal identificado”.

### **A. Principios de gobernanza y transparencia**

La Sociedad incluirá en el informe anual la siguiente información sobre la política de remuneración:

- a) la cuantía total de la remuneración abonada por la Sociedad a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, y el número de beneficiarios, y, cuando proceda, las cantidades abonadas como compensación por la gestión.
- b) el importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la Sociedad cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los fondos gestionados.

Dentro del primer mes de cada ejercicio, deberá remitir a la CNMV el citado informe anual.

### **B. Principios de ajuste al riesgo**

#### ➤ **Principios de obligado cumplimiento con carácter general**

- La política remunerativa será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad y de los inversores, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

---

<sup>5</sup> Según las directrices de ESMA, aquellas gestoras cuyos activos bajo gestión superen los 1.250 millones de euros y tengan más de 50 empleados, deberán valorar si son o no significativos respecto de su organización interna, naturaleza y complejidad de sus actividades.

## ***Política de Remuneraciones de ALTAN CAPITAL S.G.I.I.C., S.A.U.***

- La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.
- Los miembros del personal que participen en el control de riesgos serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.
- La remuneración de los altos directivos, el personal que gestione riesgos y el que ejerza funciones de control será supervisado por el Consejo de Administración<sup>6</sup>.
- El Consejo de Administración, en su función supervisora de la Sociedad, fijará los principios generales de la política remunerativa, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación.
- 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 Consejo de Administración en su función supervisora.

### ➤ **Principios aplicables a la remuneración del personal identificado**

- La política remunerativa será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo o las normas de las IIC;
- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración;

---

<sup>6</sup> O por el Comité de remuneraciones, en caso de decidir su implantación.

- Los pagos por rescisión anticipada de contratos se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados;
- Estrategias personales de cobertura: los miembros del personal no harán uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros, que les compensen en caso de que se produzca un ajuste a la baja en su remuneración, puesto que ello iría en contra de los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración;
- Alineación al riesgo de la remuneración variable:
  - cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados de la persona y los de la unidad de negocio y los resultados globales de la Sociedad;
  - la evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de la IIC, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo, y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de la IIC y sus riesgos de inversión; y
  - en la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se incluirá un mecanismo completo de ajuste, para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuro.

## **VI. ELEMENTOS DE LA REMUNERACIÓN**

Como principio general, la Sociedad ha estipulado el paquete de remuneración total del personal en base a los principios de remuneración que le son de aplicación según el principio de proporcionalidad anteriormente analizado, de tal modo que la remuneración fija sea suficientemente elevada, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración Y se

mantiene en todo momento una separación absoluta entre los elementos fijos y variables.

El equilibrio adecuado entre los elementos de remuneración fija y variable puede variar en función de los miembros del personal, de acuerdo con las categorías profesionales y las funciones de cada uno de ellos. Los diversos elementos de la remuneración se combinan para garantizar un paquete remunerativo adecuado y equilibrado que refleje la unidad de negocio, el rango del empleado en la Sociedad y la actividad profesional, así como las prácticas del mercado.

Los elementos concretos de la remuneración del personal son los siguientes:

- *Remuneración fija:*

La remuneración fija se determina en base a la función del empleado particular, incluyendo su responsabilidad, sus funciones, su capacidad, antigüedad, rendimiento y condiciones del mercado.

- *Remuneración variable:*

La remuneración en función del rendimiento recompensa a los empleados con mayor rendimiento que refuerzan las relaciones de negocio a largo plazo y generan ingresos y valor para la Sociedad. Dicha remuneración se paga a través de una bonificación.

La remuneración variable se concede de un modo que promueve una gestión eficaz del riesgo y no fomenta una asunción de riesgos excesiva. La Sociedad mantiene una política flexible en cuanto a la remuneración variable, lo que implica que ésta se reducirá en caso de rendimientos negativos por parte del empleado correspondiente, su unidad o la Sociedad en su conjunto, pudiendo incluso llegar a ser nula en el caso de que la Sociedad no pueda asumir su pago.

El pago en función del rendimiento no está garantizado y ningún empleado tendrá derecho a dicho pago por contrato, puesto que se trata de una remuneración cuyo importe se decide de manera discrecional por la Sociedad.

El rendimiento se determinará en función de unos objetivos predeterminados.

La remuneración variable se concede de modo que se eviten los conflictos de interés:

- La remuneración variable de los empleados dependerá del resultado financiero de la Sociedad (se tendrá en cuenta la evolución de la Sociedad y de las IICs gestionadas, la situación del mercado y comparativa con otras empresas del sector) y del rendimiento individual de cada empleado (entre los criterios específicos aplicables a cada uno de los empleados de la Sociedad cabe destacar la consecución de objetivos, grado de desempeño, aportación al negocio, compromiso, esfuerzo, etc.);

A la hora de determinar el rendimiento individual, se tendrán en cuenta tanto criterios financieros (cuantitativos) como no financieros (cualitativos), así como el cumplimiento de las normas y procedimientos internos. Asimismo, el rendimiento se determinará en función de unos objetivos predeterminados.

La evaluación de los elementos de la remuneración basados en el rendimiento estará fundamentada en el rendimiento a largo plazo de la Sociedad y tendrá en cuenta el riesgo asociado con el rendimiento.

La remuneración de la Sociedad se basa en un doble esquema de ingresos, aquellos derivados de los activos bajo gestión y aquellos ingresos que percibe por las comisiones que se generan en función de la rentabilidad obtenida. La percepción de comisiones por parte de la Sociedad es completamente transparente a los inversores y se establecen mecanismos para evitar que la Sociedad reciba ingresos distintos de los percibidos por la gestión si los inversores no han generado una rentabilidad real en sus carteras.

Debe evitarse que una política de retribución vinculada únicamente al rendimiento de la Sociedad pueda fomentar la toma de decisiones que puedan poner en riesgo la actividad de Sociedad.

En este sentido, el Consejo de Administración, tras analizar los posibles riesgos que deben valorarse para establecer un sistema de retribución variable, considera que los siguientes aspectos deben primar en el devengo de bonus vinculados a la comisión variable de los Fondos Gestionados:

- 1) Recepción del informe de cumplimiento normativo sin salvedades relevantes.
- 2) Recepción del informe de auditoría externa de los Fondos sin salvedades relevantes.
- 3) Elaboración de un informe de estimación de necesidades de recursos propios durante los 3 siguientes años al devengo de la remuneración variable estableciendo un colchón sobre los recursos mínimos exigidos. La estimación se realizará considerando eventuales escenarios de evolución negativa de la sociedad en cuanto a activos bajo gestión. En caso de que no se establezcan mecanismos alternativos para cubrir las necesidades de recursos propios, y se considerara que la remuneración variable pudiera afectar negativamente a la situación financiera de la entidad, dicha remuneración variable se reduciría en consonancia con tales principios.
- 4) Cumplimiento de las normas de conducta de la Sociedad
  - Los criterios usados para determinar el importe de la remuneración variable son comunes para todo el personal e incluyen criterios cuantitativos y cualitativos; y
  - La remuneración fija es suficientemente elevada, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.

La determinación de la retribución en función del rendimiento será aprobada por el Consejo de administración. En relación con el personal que ejerce funciones de control, la Sociedad reconoce que son independientes de las unidades que supervisan y son remunerados de acuerdo, a (i) los resultados de la Sociedad, y (ii) los objetivos vinculados a sus funciones. Por tanto, la remuneración variable que corresponde a estas personas será determinada atendiendo a los dos puntos anteriores.

## **VII. GESTIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA**

La política retributiva de la Sociedad incluye el conjunto de principios y directrices con las que se gestiona la remuneración del personal.

## ***Política de Remuneraciones de ALTAN CAPITAL S.G.I.I.C., S.A.U.***

El modelo de retribución de la Sociedad estará integrado en la estrategia empresarial ya que se trata de un elemento que debe ser gestionado globalmente y a todos los niveles de la estructura organizativa. Una política retributiva eficaz debe formar parte de la gestión integral de los recursos humanos y de la propia dirección de la organización.

El Consejo de administración llevará a cabo anualmente una revisión del cumplimiento de la política retributiva, con el fin de asegurar que (i) el pago de las remuneraciones es adecuado; (ii) la política es acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciando dicho tipo de gestión, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y las normas de las IIC gestionadas; y (iii) el perfil de riesgo y los objetivos a largo plazo de la Sociedad se reflejan adecuadamente.

Por su parte, la Unidad de Cumplimiento Normativo comprobará que la política retributiva se está aplicando de manera efectiva.

Con la misma periodicidad anual, se realizará una evaluación de los empleados, a través de entrevistas entre cada empleado y un superior, en las que se valorarán los objetivos y resultados logrados, así como las capacidades, actitudes y recursos utilizados al efecto. Asimismo, se comunicará a los empleados el modelo retributivo, que se fijará en función de cada categoría, experiencia y formación, lo que favorecerá su motivación y su compromiso respecto de la Sociedad.

A este respecto, cada área funcional de la Sociedad establece un nivel de competencias adecuado al personal en función del conocimiento y habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas asociadas a cada puesto de trabajo, indicando a los empleados los niveles de responsabilidad, profesionalidad y competencia que se espera de cada uno de ellos.

En cuanto a la política de remuneraciones variables en función de los objetivos conseguidos, la Sociedad tiene el criterio de no determinar exclusivamente la remuneración en función de la obtención de resultados a corto plazo, o de consecución de objetivos poco realistas, que pueden inducir a prácticas del personal tendentes a asumir riesgos excesivos. El respeto de los procedimientos establecidos es determinante a la hora de establecer las remuneraciones variables de los empleados.

## **VIII. CONTROL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA**

El Consejo de Administración, que fijará los principios generales de la política remunerativa, debe asegurar que la política de remuneración de la Sociedad es consistente con la gestión efectiva del riesgo, para lo cual, debe comprobar que dicha política (i) está alineada con la estrategia empresarial, objetivos, valores e intereses de la Sociedad; (ii) promueve la no asunción de riesgos excesivos en comparación con la política de inversión; y (iii) permite a la Sociedad alinear los intereses de las IIC gestionadas, y de sus inversores, con los del personal identificado, a la vez que asegura una buena situación financiera.

La Unidad de Cumplimiento Normativo recibirá anualmente un acta elaborada por la Sociedad en relación con el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en la política retributiva de la misma.

La Unidad de Auditoría Interna verificará la existencia de la política retributiva y llevará a cabo las siguientes comprobaciones:

- a. Que existe dicha política retributiva, y que la misma está aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la Sociedad.
- b. Que la política retributiva aprobada por la Sociedad tiene en cuenta los siguientes principios:
  - o Comunicación interna: Se transmitirá a la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global mediante la puesta a su disposición del presente Manual, y se comunicará la composición de cada paquete retributivo, individualizado y personalizado, al trabajador a título particular a través de una carta que se adjunta en el Anexo II del Manual.
  - o Equidad: Se tendrá en cuenta la categoría profesional, sin perjuicio de la evaluación del desempeño, y del nivel de responsabilidad, que puede determinar diferencias en puestos semejantes.
  - o Fijación de los conceptos retributivos que se deben tener en cuenta para determinar la cuantía final de la remuneración.

***Política de Remuneraciones de ALTAN CAPITAL S.G.I.I.C., S.A.U.***

- c. Comprobar que la política retributiva se establece de tal forma que no se adoptan estrategias de inversión que excedan los niveles de riesgo apropiados para la Sociedad o las IIC gestionadas.

La periodicidad para la realización de esta prueba de auditoría será la establecida en la Sociedad siguiendo el principio de proporcionalidad.