

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Marzo 2021

1. Introducción y objeto de la política

En cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y a las empresas de servicios de inversión (artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva, **LIIC**), Alterna Inversiones y Valores, S.G.I.I.C., S.A. (en adelante, **ALTERNA**, la **SGIIC** o la **Gestora**) ha elaborado la presente política de remuneraciones (la **Política**) en la que se incluye información sobre los criterios más significativos y relevantes en materia de remuneración del personal, los cuales, dadas las características de ALTERNA, se consideran proporcionados y adecuados a su tamaño y a los servicios y actividades que realiza.

En la preparación de esta Política se han tenido asimismo en cuenta, entre otra regulación, las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016), las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA (ESMA/2013/232, de 3 de julio de 2013), y las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración de MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013).

La presente Política tiene como objetivo establecer los principios y criterios a los que debe someterse la determinación de las retribuciones de todas las personas que pueden influir, directa o indirectamente, en la prestación de servicios y en la realización de las actividades llevadas a cabo por la SGIIC, así como en la conducta de ALTERNA.

La normativa aplicable establece que el órgano de administración será el responsable de definir, aprobar y supervisar la política remunerativa de las entidades involucradas en la prestación de servicios a clientes, y que ésta debe estar orientada a incentivar una conducta empresarial responsable, un trato justo de los clientes y la evitación de conflictos de intereses en las relaciones con las instituciones de inversión colectiva (**IIC**) gestionadas, sus partícipes o accionistas y los clientes.

2. Ámbito de aplicación

La presente Política afecta a todos los empleados de ALTERNA que lleven a cabo las actividades reservadas a una SGIIC o presten servicios de inversión, sin perjuicio de la existencia de obligaciones adicionales para las categorías de

personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las IIC que gestiona (en adelante, el **Personal Identificado**).

Dentro del Personal Identificado, salvo que se demuestre que no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Gestora o en las IIC que gestiona, se consideran incluidas las siguientes categorías de empleados:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano del Consejo de Administración.
- Miembros de la Alta dirección.
- Personal responsable de las funciones de control.
- Personal responsable a cargo de la gestión de IIC, la prestación de servicios de inversión, la administración de IIC o su comercialización y los recursos humanos.
- Otros responsables de asumir riesgos, ya sea de forma individual o colectiva, y que pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de ALTERNA, de las IIC gestionadas, incluidos los responsables de celebrar contratos y tomar decisiones que pueden afectar de forma significativa a las posiciones de riesgo de ALTERNA, de las IIC que gestiona.
- Empleados con remuneración igual o superior a los anteriores cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las IIC.

3. Principios generales de la Política de remuneraciones

Esta Política se rige por los siguientes principios generales de remuneración:

1. La Política busca la participación equitativa en el crecimiento y beneficios de la SGIIC a largo plazo desde todos los puntos de vista: entre personas del mismo departamento, entre diferentes departamentos y entre accionistas y el resto de personal de plantilla.
2. La Política basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales unas condiciones competitivas de compensación total en relación con las condiciones imperantes en el sector.

3. La estructura retributiva se hará por puesto de trabajo, por nivel de puesto y por responsabilidad. Cada puesto de trabajo tendrá definida su retribución en función de criterios cualitativos y cuantitativos.
4. En la remuneración total, los componentes fijos y los variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de complementos variables de la remuneración puede ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.
5. La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de ALTERNA en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la SGIIC, de la unidad de negocio y del empleado de que se trate.
6. Los criterios de remuneración variable incluirán tanto criterios cuantitativos como criterios cualitativos, que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo de los clientes y la calidad de los servicios prestados a los mismos.
7. La Política 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, la normativa aplicable y la documentación legal de las IIC que gestionen o las carteras gestionadas bajo la actividad de gestión discrecional de cartera.
8. La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de ALTERNA y de sus clientes y vehículos gestionados, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
9. El Consejo de Administración de la Gestora es el órgano competente para la elaboración de esta Política, correspondiendo al Consejo de Administración la supervisión del diseño y funcionamiento del sistema de retribución.
10. Dentro de las prácticas remunerativas no se contemplan ni una política de pensiones ni pagos por rescisión anticipada de un contrato.

11. La remuneración no podrá ligarse directamente a la comercialización de instrumentos financieros concretos.

12. Al menos una vez al año se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política.

Principio de proporcionalidad:

De acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable, la Política y las prácticas de remuneraciones del personal de ALTERNA y, en particular, del Personal Identificado, deberán ser acordes con una gestión racional y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial de la SGIIC de forma que el principio de proporcionalidad deberá aplicarse conforme a la organización interna de ALTERNA, y de forma proporcional a su tamaño, naturaleza y a la complejidad de sus actividades.

ALTERNA ha realizado un análisis sobre la base de los factores que se exponen a continuación, a los efectos de justificar la aplicación proporcional de algunos de los requisitos aplicables:

- **Tamaño:** atendiendo al tamaño reducido de ALTERNA, tanto por número de empleados como por el volumen de los activos bajo gestión, y del hecho de que ALTERNA no cuenta con sucursales ni filiales y que ninguna de las IIC que gestiona está admitida a negociación en un mercado, ni dispone de agentes.
- **Organización interna:** ALTERNA cuenta con una estructura interna de gobierno y organización legal sencilla.
- **Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades:** por la escasa complejidad de las IIC gestionadas y de los activos en los que invierten, y por tanto de su exposición al riesgo.

Adicionalmente, ALTERNA establece la remuneración de los empleados de forma individual para cada uno de ellos, en base a la labor que se le asigna, la responsabilidad que requiere el puesto, su formación y preparación, la experiencia profesional con que cuenta y la proyección que pueda tener dentro de la Gestora.

4. Componentes de la retribución

La remuneración de los empleados de ALTERNA se basa, con carácter general, en una parte de remuneración fija y una parte de remuneración variable. El Consejo de Administración velará por que los componentes fijos y variables, que forman la remuneración total, estén debidamente equilibrados.

- Retribución fija: constituye el elemento básico de la política retributiva. Se basa en criterios de competitividad y equidad externa en relación con el mercado retributivo de empresas de un tamaño similar del sector financiero. La remuneración fija es acorde con el puesto que se desempeña y permite atraer, motivar y vincular al profesional para que desarrolle los objetivos que ALTERNA establece.
- Retribución variable: estará basada en la consecución de los objetivos y resultados de ALTERNA, así como en base a los resultados individuales del personal para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios cuantitativos y cualitativos, tendentes a valorar el desempeño individual del personal, que dependerán del cargo y de las funciones asignadas a cada trabajador. Los componentes variables se determinan cada ejercicio en función de los objetivos fijados periódicamente por ALTERNA y comunicados previamente al empleado. La remuneración variable se orienta a objetivos de la SGIIC, potenciando el trabajo en equipo desde la Alta Dirección y evitando así conflictos de interés individuales dentro de la SGIIC.

La retribución variable se abonará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Gestora pudiéndose contraer si los resultados financieros son mediocres o negativos.

En concreto, los criterios cuantitativos y cualitativos que se tendrán en cuenta serán los siguientes:

- Criterios cuantitativos:
 - Consecución de resultados de la SGIIC
 - Consecución de resultados fijados a nivel individual
- Criterios cualitativos:
 - Trabajo en equipo
 - Orientación al cliente

- Compromiso con el proyecto
- Profesionalidad y rigor
- Cumplimiento de las políticas y procedimientos internos
- Realización de los cursos de formación
- Número de quejas y reclamaciones presentadas por los clientes
- Sanciones interpuestas por el regulador
- Grado de satisfacción de los clientes

5. Criterios de remuneración aplicables al Personal Identificado

ALTERNA deberá tener en cuenta una serie de requisitos a la hora de establecer la remuneración del Personal Identificado, tales como:

- (i) la remuneración deberá incluir componentes fijos y variables de manera equilibrada;
- (ii) el pago de una parte sustancial, que represente al menos el 50% de la remuneración variable aplazada y no aplazada, deberá realizarse en especie.
- (iii) una parte sustancial, que represente al menos el 40% del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período de tiempo que deberá ser de 3 a 5 años; y
- (iv) existencia de controles a posteriori (cláusulas *malus* y *clawback*).

No obstante, ALTERNA tras evaluar pormenorizadamente las funciones y responsabilidades de su Personal Identificado y atendiendo al principio de proporcionalidad antes descrito, ha determinado no aplicar los siguientes criterios:

- Pago de una parte de la remuneración variable a través de instrumentos
- Diferimiento en el pago de la remuneración variable
- Incorporación a posteriori del riesgo en la remuneración variable

6. Criterios de remuneración aplicables a las funciones de control

Las funciones de control (Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna) reportan directamente al Consejo de Administración lo que garantiza su independencia jerárquica con respecto a las áreas de negocio.

ALTERNA ha externalizado las funciones de control en terceras entidades de reconocido prestigio en el sector. En este sentido, no se establecen los criterios de remuneración de dichas funciones siendo éstos independientes de los resultados de la SGIIC.

En todo caso, el control de dichas funciones se realiza conforme a lo estipulado en la Política de Externalización aplicable a la SGIIC.

7. Comité de Remuneraciones

ALTERNA no dispone de un Comité de Remuneraciones en aplicación del principio de proporcionalidad de acuerdo con lo establecido en las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016) (directrices 54 a 59). Es el Consejo de Administración quien asume las funciones propias del Comité de Remuneraciones.

8. Información relativa a la Política

En cumplimiento con la normativa aplicable, ALTERNA hará pública, en el informe anual de las IIC, la siguiente información sobre la presente Política:

- La cuantía total de la remuneración abonada por la SGIIC a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, el número de beneficiarios y, cuando proceda, las remuneraciones que se basen en una participación en los beneficios de la IIC obtenida por la SGIIC como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de la IIC obtenida como rendimiento del capital invertido por la Gestora en la IIC.
- El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la SGIIC cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC.

9. Aprobación y revisión de la Política

La presente Política será aprobada por Consejo de Administración de ALTERNA, así como las posteriores modificaciones que se produzcan.

La Política se revisará al menos una vez al año y será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a lo establecido en la presente Política.
- A propuesta de Cumplimiento Normativo cuando entienda que existan aspectos susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a las características de los servicios ofrecidos por la SGIIC en cada momento.
- A propuesta de los órganos supervisores.

Registro de versiones de la Política

Aprobación:	Responsable		Consejo de Administración
	Fecha 1ª Aprobación		
Versión actual:	v.1	Breve descripción	Fecha de Aprobación
		Política de remuneraciones	
Histórico de actualizaciones	Fecha Actualización	Detalle Actualización / Motivo	Fecha de Aprobación