

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON EL
SISTEMA RETRIBUTIVO Y LA FIJACIÓN DE INCENTIVOS
(Política de Remuneraciones)

1. Determinación de qué remuneraciones están sujetas a su ámbito de aplicación

De conformidad con lo dispuesto en la Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión, Altex Asset Management SGIC (en adelante, "Altex") ha desarrollado esta Política de Remuneraciones que tiene como objetivo promover y ser compatible, a medio y largo plazo, con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos asumidos por Altex, con su estrategia empresarial, sus objetivos y valores éticos e intereses, y con las IIC que gestiona, y sus clientes.

A tal efecto, esta Política de Remuneraciones se ha definido sobre la base de los principios establecidos en el artículo 46.bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de IIC; y teniendo en cuenta el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros en lo que respecta a la coherencia de la Política de Remuneraciones con la integración de riesgos extra financieros (ambientales, sociales y de gobernanza -ASG-), así como el resto de normativa que lo complementa como las Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS y las Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración MiFID II.

Por remuneración se entenderá uno o más de los siguientes componentes:

- (i) todas las formas de pago o complementos salariales abonados por Altex,
- (ii) cualquier transferencia de participaciones o acciones de IIC gestionadas por Altex como contraprestación por los servicios profesionales que presta el personal sujeto a la presente Política de Altex (el "Personal Identificado").

Las remuneraciones pueden dividirse en:

- remuneración fija (pagos o complementos salariales que no consideran ningún criterio sobre los resultados),
- remuneración variable (pagos o complementos salariales adicionales que dependen de los resultados o de otros criterios contractuales).

A su vez, cada uno de componentes de la remuneración (fijo y variable) podrán incluir:

- pagos o complementos salariales monetarios (como efectivo, acciones, opciones, cancelación de préstamos a los empleados en el momento de ser despedidos, aportaciones a planes de pensiones), o
- complementos salariales no directamente monetarios (como descuentos, prestaciones sociales complementarias o indemnizaciones para gastos de automóvil, teléfono móvil, etc.).

Altex ha establecido un Comité de Remuneraciones, compuesto por D. Carlos Dexeus y D. Enrique Bailly-Baillière, que se reúne semestralmente para analizar si procede el pago de la

remuneración variable, según se establece en el punto "4. Relación de la retribución variable y situación financiera de Altex".

1.1 Criterios retributivos

Para fijar los criterios retributivos, Altex tiene en cuenta, entre otros, los siguientes principios y objetivos:

- Nivel funcional y de responsabilidad (posición del empleado en la estructura de Altex).
- Equidad.
- Desempeño individual (logros tanto cualitativos como cuantitativos conseguidos por el esfuerzo personal).
- Competitividad de la retribución frente al mercado y la competencia.
- Resultados obtenidos por Altex (en su conjunto) o por la unidad a la que pertenezca el empleado.

No se contemplan pagos por la rescisión anticipada de un contrato.

Este modelo se enfoca en la personalización de la retribución, teniendo en cuenta la evolución de la unidad a la que pertenezca el empleado y la de Altex en su conjunto.

La remuneración no está directamente ligada a la comercialización de instrumentos financieros concretos.

1.2 Componentes de la remuneración

La remuneración de los empleados de Altex tiene, con carácter general, un componente de remuneración fija y otro de remuneración variable. Altex vela por que los componentes fijos y los componentes variables, que forman la remuneración total, estén debidamente equilibrados.

1.2.1 Remuneración fija

La remuneración fija es el elemento básico de esta Política. Tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total de forma que el componente variable pueda ser plenamente flexible.

El nivel individual de remuneración fija es resultado de las negociaciones entre el empleado y Altex, y está en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, los conocimientos exigidos y nivel de experiencia del empleado, y la situación de Altex.

1.2.2 Remuneración variable

La remuneración variable tiene una periodicidad semestral y consiste en un complemento excepcional, basado en los resultados y desempeño del empleado (contribución a los resultados de Altex o a los objetivos vinculados a sus funciones). Se recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias de Altex, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente, el grado de cumplimiento con los procedimientos y normas que inciden en su actividad, y su alineación con la filosofía empresarial de Altex y sus intereses a corto, medio y largo plazo.

En particular, por medio de la remuneración variable, Altex trata de recompensar a los empleados con mayor rendimiento que refuerzan las relaciones de negocio a largo plazo y generan ingresos y valor para la compañía.

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios cuantitativos y cualitativos para la determinación de la cuantía de la remuneración variable:

a) Criterios cuantitativos:

- Consecución de los resultados totales fijados para Altex.
- Consecución de los resultados fijados para el empleado.

b) Criterios cualitativos:

- Trabajo en equipo: se analizará el grado de colaboración con otras personas para la consecución de los resultados totales fijados para Altex.
- Orientación al logro: se valorará la capacidad y disposición para alcanzar las metas, y mejorar continuamente el propio desempeño.
- Compromiso con el proyecto: se valorará la dedicación más allá de las tareas asignadas y la identificación personal con la misión y los valores de Altex.
- Comunicación, impacto e influencia: se analizará la capacidad de captar la atención, impactar e influir en compañeros y clientes.
- Conocimiento funcional y de mercado: se valorará la habilidad para usar el conocimiento de mercados financieros en situaciones reales con el fin de resolver problemas, realizar tareas o interactuar de manera efectiva.
- Profesionalidad y rigor: se valorará que el empleado sea responsable, organizado, diligente, que actúe con integridad (cumpliendo con las normas y regulaciones establecidas, con las políticas y procedimientos internos, y realizando los cursos de formación obligatorios), y que mantenga una conducta adecuada en el entorno laboral, manejando el estrés de forma apropiada.
- Orientación al cliente: se valorará la capacidad de comprender las expectativas del cliente y actuar en consecuencia, buscando construir relaciones duraderas.
- Grado de satisfacción de los clientes: se tendrá en cuenta el número de quejas y reclamaciones presentadas por los clientes.
- Se tendrán en cuenta cualesquiera sanciones interpuestas por el regulador e incidencias con impacto económico que puedan atribuirse al empleado.
- Otros criterios cualitativos que se estimen oportunos en función del cargo.

Semestralmente, el Comité de Remuneraciones se reunirá y valorará el grado de cumplimiento con cada uno de estos criterios.

La remuneración variable representará una parte equilibrada de la remuneración total, si bien será flexible y su pago no está garantizado, de forma que es posible que Altex no pague remuneración variable alguna, en el caso de producirse cambios significativos en su capital o solvencia. La remuneración variable se pagará en función de los resultados tanto de Altex como del empleado, únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de Altex.

Altex garantiza que la remuneración variable no se paga mediante vehículos u otros medios utilizados con el objetivo de eludir de manera artificial las disposiciones de normativas.

1.3 Retribuciones de los Directivos

En el caso de los Directivos de Altex, la remuneración variable se determina en sus respectivos contratos, sin establecerse ningún límite específico, ya que se analiza caso a caso según el Directivo, atendiendo siempre a lo establecido en el punto "3. Principios de gobernanza en materia de remuneraciones". No obstante, dicha remuneración está limitada por la solvencia de Altex.

1.4 Retribuciones de los miembros del Consejo de Administración

Los miembros del Consejo de Administración que ejerzan funciones ejecutivas serán remunerados en la medida en que se estime necesario. La remuneración de los miembros del Consejo se fijará en la Junta General de Accionistas de Altex.

1.5 Retribución de los Agentes

Los Agentes serán retribuidos de acuerdo con las condiciones pactadas en sus respectivos contratos, en los que se establece que la retribución consistirá en un importe variable calculado como un porcentaje del beneficio neto obtenido por Altex por los servicios prestados a los clientes aportados por el Agente.

Para este cálculo se tienen en cuenta criterios tanto cuantitativos como cualitativos, tales como:

- Cumplimiento de las políticas y procedimientos internos, incluidas las normas de conducta y la realización de los cursos de formación obligatorios.
- El tratamiento honesto de los clientes: se valorará la transparencia, veracidad y ética de las interacciones con clientes.
- Calidad de los servicios proporcionados a los clientes, entendido como la capacidad del agente para superar las expectativas de sus clientes a través de una atención y prestaciones excepcionales.
- Grado de satisfacción de los clientes, para lo que se tendrá en cuenta el número de quejas y reclamaciones presentadas por los clientes.

2. Identificación del personal de Altex sujeto ("Personal Identificado")

El personal de Altex sujeto a la presente política son:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del Consejo de Administración.
- Altos directivos.
- Personal que ejerce funciones de control.
- Personal responsable de la gestión de inversiones y de la comercialización de acciones de las IIC gestionadas.
- Otros empleados responsables de asumir riesgos como los miembros del personal cuyas actividades profesionales pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de Altex o en una IIC gestionada.

3. Principios de gobernanza en materia de remuneraciones

La presente Política de Remuneraciones fomenta la alineación de los riesgos asumidos por el personal con los de Altex, con los de las IIC que gestiona y sus inversores, y con los de los clientes con contratos de gestión discrecional de carteras. El Consejo de Administración de Altex es el órgano responsable de la aprobación de la Política de Remuneraciones.

El Comité de Remuneraciones revisará la presente Política con una periodicidad mínima anual, y siempre que haya cambios relevantes y significativos en la estructura de Altex, para asegurar su eficacia. En el caso de que una revisión periódica revele que la Política no cumple sus objetivos, el Comité adoptará las medidas oportunas para subsanar esta situación.

El Comité de Remuneraciones tendrá las siguientes competencias en relación con la Política de Remuneraciones de Altex:

- Fijar los principios generales de la Política de Remuneraciones.
- Aprobar las propuestas de remuneración semestral (fija, variable, diferimiento, etc.).
- Determinar el importe de los pagos que deban realizarse en concepto de beneficio discrecional de pensión u otros conceptos, a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Política.
- Evaluar anualmente la aplicación de la Política de Remuneraciones.
- Revisar periódicamente la Política y, en general, cuantas medidas sean necesarias para garantizar su cumplimiento.
- Velar por la observancia de la Política.

Altex se asegura de que el personal que ejerce funciones de control tiene un papel activo en el diseño, la supervisión continua y la revisión de la Política de Remuneraciones.

La Unidad de Gestión de Riesgos valora el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de Altex, y valida y evalúa los datos de ajuste por el riesgo.

La Unidad de Cumplimiento Normativo analiza el modo en que la estructura de remuneraciones afecta al cumplimiento de la legislación, los reglamentos y políticas internas de Altex.

La función de Auditoría Interna lleva a cabo periódicamente una auditoría independiente del diseño, la aplicación y los efectos de las políticas remunerativas de Altex.

El nivel de remuneración del personal que ejerce funciones de control permite que Altex cuente con empleados cualificados y con experiencia. Cuando el personal que ejerce funciones de control recibe una remuneración variable, ésta está vinculada a los objetivos específicos de la función, y no se determina únicamente por los criterios de resultados aplicables a Altex en su conjunto.

La estructura de remuneración del personal que ejerce funciones de control no compromete su independencia ni crea conflictos de intereses con su papel de asesor del Comité de Remuneraciones, de responsable de la función supervisora y/o del órgano de dirección.

4. Relación de la retribución variable y situación financiera de Altex

En su Política de Remuneraciones, Altex garantiza el equilibrio prudente entre una situación financiera sólida y la concesión, pago u otorgamiento de una remuneración variable.

En la aplicación de esta Política, Altex se asegura de que su situación financiera no se verá perjudicada por:

- el importe total de remuneración variable que se concederá; y
- la suma de remuneración variable que se pagará o se otorgará.

Si en un ejercicio concreto Altex no es capaz, o corre el riesgo de no ser capaz, de mantener una situación financiera sólida, podrá, entre otros, reducir la remuneración variable y aplicar medidas de ajuste de los resultados (es decir, una penalización (Malus) o una recuperación (Clawback)).

Para conceder o pagar la remuneración variable, o permitir su otorgamiento, el beneficio neto de Altex del ejercicio y, cuando proceda, de los años siguientes, deberá utilizarse, en primer lugar, para reforzar su situación financiera. Altex no compensará esta situación en una fecha posterior concediendo, pagando u otorgando una suma mayor de remuneración variable de la que hubiera atribuido de otro modo, a menos que resulte evidente en los años siguientes que los resultados financieros de Altex justifican estas acciones.

5. Requisitos generales de alineación de la Política de Remuneraciones con los riesgos

Se aplican los requisitos generales de alineación del riesgo a Altex en su conjunto. La estrategia a largo plazo de Altex incluye:

- Estrategia general de negocio y niveles cuantificados de tolerancia al riesgo con un horizonte plurianual.
- Valores corporativos como la cultura de cumplimiento y la ética, el buen comportamiento con los inversores de las IIC que gestiona y los clientes con un contrato de gestión discrecional.
- Medidas para mitigar los conflictos de intereses, etc.

El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con los perfiles de riesgo, los reglamentos o documentos constitutivos de las IIC que Altex gestiona, así como con los objetivos establecidos en sus respectivas estrategias, y tiene en cuenta las modificaciones que puedan realizarse en sus estrategias.

Por lo tanto, Altex se asegura de que su Política de Remuneraciones se diseña y aplica correctamente, mediante:

- El equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.
- La correcta medición de los resultados de Altex.
- La estructura y, en su caso, el ajuste por el riesgo de la remuneración variable.

No se permiten los mecanismos de "golden parachute" (contratos blindados) para los empleados que abandonan Altex, ya que conllevan grandes pagos sin ajustes por los riesgos ni los resultados.

Para garantizar la eficacia de la alineación del riesgo, los empleados no podrán contratar un seguro que les compense en caso de ajuste a la baja de la remuneración variable.

6. Requisitos específicos de alineación de riesgos de la remuneración variable

Altex aplicará requisitos específicos sobre la alineación del riesgo únicamente a los paquetes remunerativos particulares del Personal Identificado.

Disponer de una política plenamente flexible sobre la remuneración variable no solo implica que la remuneración variable se reducirá en caso de resultados negativos sino también que puede reducirse hasta cero en algunos casos. En su aplicación práctica, implica asimismo que la remuneración fija debe ser lo suficientemente elevada para retribuir los servicios profesionales prestados según el nivel de educación, de conocimientos especializados y las cualificaciones exigidas, el grado de antigüedad, la experiencia laboral, el sector empresarial y la región relevantes.

Para limitar la asunción excesiva de riesgos, la remuneración variable estará vinculada a los resultados y se ajustará por el riesgo. Para lograr este objetivo, Altex se asegura de que los incentivos para asumir riesgos están limitados por los incentivos para gestionar el riesgo.

7. Proceso de medición de los resultados y del riesgo

Para establecer la Política de Remuneraciones, se definen, en primer lugar, los objetivos de Altex, de la unidad de negocio, del personal y de la estrategia de inversión de las IIC de que se trate. Estos objetivos se derivan del plan de negocio de Altex, en su caso, y deben estar en línea con la propensión al riesgo de Altex y la estrategia de inversiones de las IIC de que se trate.

Al evaluar los resultados, solo se tendrán en cuenta los resultados efectivos, no los estimados. La alineación del riesgo durante la medición de los resultados se logra utilizando criterios de resultados ajustados al riesgo o bien ajustando posteriormente las mediciones de resultados al riesgo.

Para adecuar el pago efectivo de la remuneración al período de tenencia recomendado para los inversores de las IIC gestionados por Altex y sus riesgos de inversión, la remuneración variable deberá abonarse:

- parcialmente por anticipado (a corto plazo) y
- parcialmente aplazada (a largo plazo).

El "ajuste por el riesgo a posteriori" siempre será necesario, porque cabe que en el momento en que se concede la remuneración, los resultados finales no puedan ser valorados con certeza.

El Comité de Remuneraciones analiza qué impacto pueden tener las actividades del empleado en las IIC que gestionan, en las carteras gestionadas, y en los resultados positivos a corto y a largo plazo de Altex. Para ello, el Comité de Remuneraciones adecua el horizonte de la medición del riesgo y de los resultados con el período de tenencia recomendado para los inversores de las IIC gestionadas y sus riesgos de inversión.

La importancia relativa de los criterios de resultados se determina por anticipado y se equilibra de manera adecuada para tener en cuenta el puesto o las responsabilidades que ostenta el empleado.

Para que tengan el mayor impacto posible en el comportamiento del personal, las variables utilizadas para medir el riesgo y los resultados se vinculan al máximo al nivel de las decisiones adoptadas por el empleado que está sujeto al ajuste por el riesgo.

El Comité de Remuneraciones tiene en cuenta todos los riesgos, tanto si están o no incluidos en el balance, diferenciando entre los riesgos que afectan a Altex, a las IIC que gestiona, a los clientes gestionados y a las unidades de negocio y a las personas físicas.

El porcentaje de la remuneración variable que debe ser aplazado varía entre el 40 y el 60%, en función del impacto que el empleado (o categoría de empleado) puede tener en el perfil de riesgo de las IIC gestionadas, y las responsabilidades y tareas realizadas, así como en función de la suma de la remuneración variable.

El personal únicamente puede ser remunerado mediante instrumentos si esto no genera un conflicto de intereses ni fomenta una asunción del riesgo que no sea coherente con los perfiles de riesgo, reglamentos o documentos constitutivos de las IIC de que se trate.

8. Política de remuneración y riesgo de sostenibilidad

De conformidad con la Política de integración de riesgos de sostenibilidad de Altex y en cumplimiento del artículo 5 del Reglamento 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, a continuación se incluye información sobre la coherencia de la Política de Remuneraciones con la integración de los riesgos y, en concreto con los riesgos de sostenibilidad.

El esquema de retribución se estructura de forma que no alienta una asunción excesiva de riesgos de sostenibilidad de las inversiones e instrumentos financieros regulados por el Reglamento SFDR, y en ningún caso recompensa a individuos por asumir riesgos superiores a los niveles de tolerancia de Altex.

9. Difusión de la información en materia de remuneraciones

En la difusión de información sobre remuneraciones se aplica a la cantidad de información divulgada el principio global de proporcionalidad, garantizándose que la información difundida sea clara, de fácil comprensión y acceso.

La información se publicará como mínimo anualmente y siempre que sea posible tan pronto como la información esté disponible.

El informe en el que se difunde la información sobre remuneraciones, que elaborará el Comité de Remuneraciones, indicará el proceso de toma de decisiones que se ha utilizado para establecer la Política de Remuneraciones para las personas a quienes resulta aplicable.

La versión de la Política de Remuneraciones de Altex accesible para su personal incluye, como mínimo, los detalles que se difunden de manera externa. El personal es informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración. Además, el proceso de evaluación está oportunamente documentado y es accesible para cada uno de los miembros del personal. Los aspectos confidenciales de carácter cuantitativo de la remuneración del personal no se someten a difusión interna.