

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE ATL 12 CAPITAL GESTIÓN, SGIIC, S.A. 2023.

1. INTRODUCCIÓN

Esta política se elabora de conformidad con el artículo 46bis de la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva

Hay que señalar, que la política de retribuciones de la Sociedad está establecida a nivel del Grupo de Sociedades de ATL Capital, y está adaptada a su tamaño y complejidad de actividades.

En tal sentido, no se ha considerado necesaria la constitución de un comité de remuneraciones, en el sentido de art. 70 ter. dos. 6 de la Ley del Mercado de Valores, y el art. 46 bis. 2. f) de la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva

2. APROBACIÓN

Esta política, elaborada por la Unidad de Cumplimiento Normativo, ha sido objeto de aprobación por el Comité de Dirección de la entidad, y por el Consejo de Administración de la misma, en su sesión de 29 de marzo de 2023.

3. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y control se llevará a cabo por la Unidad de Cumplimiento Normativo

4. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL

-Evitar conflictos de interés e incumplimientos de normas de conducta

-Compatibilidad con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y en el mayor interés de los clientes

-Gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin que existan incentivos que impliquen la asunción de riesgos por encima del nivel tolerado por la entidad, y con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC gestionados por la SGIIC del Grupo

-Compatibilidad con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, y los intereses de la SGIIC del Grupo, y de las IIC que gestionen, o de los inversores de la IIC, incluyendo medidas para evitar los conflictos de intereses

-Retribuciones variables coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital en virtud de lo establecido en la normativa de solvencia

5. LINEAS BÁSICAS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

ATL Capital sigue una política de Grupo respecto al diseño del sistema retributivo

Las políticas generales seguidas por el Grupo Atl Capital para fijar la remuneración de los diferentes niveles profesionales y áreas de negocio tienen como objetivo alinear la retribución de cada persona con el desempeño llevado a cabo, tanto de forma individual como colectiva, para armonizar los objetivos personales y los de la empresa a largo plazo. Esta política viene marcada por la estrategia de negocio seguida por el Grupo, su tolerancia al riesgo, sus objetivos, sus valores y sus intereses a largo plazo. De esta forma se persigue evitar conflictos de interés y no alentar la asunción de riesgo por parte de los integrantes de la organización.

El sistema general de retribución se compone de los criterios esenciales que definen la forma en la que el Grupo ATL CAPITAL compensa a los trabajadores de acuerdo con la aportación personal que cada uno realiza a la consecución de los resultados de la organización, y que es el reflejo de la filosofía directiva y de la cultura de la organización.

El esquema de retribución establecido para el personal de Alta Dirección se basa en la percepción de una retribución fija establecida con carácter anual y una parte variable que, en su caso, podrá percibirse por todos o alguno de los mismos.

Esta retribución variable de la alta dirección dependerá de los siguientes factores:

- Resultados del Grupo.

- Consecución de objetivos, tanto a nivel del área de actividad al que están adscritos, como a nivel personal.

En cuanto a la retribución variable del resto de empleados del Grupo se puede distinguir entre:

1. Personal de áreas de soporte.

En estos casos la retribución variable dependerá de los mismos factores que el personal de Alta Dirección.

2. Personal que participa en las funciones de control interno

Dentro de los factores mencionados, tendrá una especial ponderación el cumplimiento de objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellas controladas

3. Personal comercial dedicado a ventas, La retribución será fijada de forma objetiva, de acuerdo con unos criterios objetivos fijados de forma individual al principio de cada ejercicio.

Los factores de fijación de la retribución variable cumplen con las directrices de ESMA sobre “Políticas y Prácticas de remuneración, (MIFID)”, y se basan en el volumen de ventas como factor principal, pero considerando adicionalmente criterios cualitativos que permitan alinear los intereses de la entidad/empleo con los del cliente, tales como

-Cumplimiento de normas de conducta (aplicación de los procedimientos correctos de evaluación de la idoneidad y conveniencia, la adecuada información al inversor tanto escrita como verbal, etc)

-Grado de satisfacción del cliente y el número de reclamaciones atendidas.

En ningún caso la retribución estará vinculada de forma directa a la venta de un producto específico y de una categoría de productos muy limitada.

Tampoco tendrá incidencia alguna la colocación de productos o de terceros

4. Personal dedicado a la gestión de activos

Dentro de la evaluación de la consecución de objetivos, son tenidos en cuenta los resultados de gestión de las carteras gestionadas, pero ponderando tres factores fundamentales a considerar

-La política de inversión y perfil del riesgo de la cartera gestionada

-Evitar conflictos de interés con los clientes

-Evitar riesgos que sean incompatibles con los perfiles de las carteras gestionadas

El sistema de retribución variable en base a objetivos se orienta a la consecución de los mejores resultados del personal. Los objetivos deben ser claros y precisos, alcanzables, motivadores y cuantificables.

Los objetivos, según su ámbito, serán:

-De empresa: afectan al conjunto del Grupo Atlas Capital. Impulsan el logro de los resultados de la Empresa y refuerzan el espíritu.

-De Área: afectan al conjunto del Área a la que se pertenece. Refuerzan la visión global de Área Funcional, permitiendo abordar objetivos y estrategias compartidas.

Los objetivos según su naturaleza serán:

-Cuantitativos: Fáciles de medir y de comprender y que afectan a los resultados inmediatos del negocio, como el EBITDA del Grupo, o las cifras de ventas netas.

-Cualitativos: desarrollan la función del Empleado, facilitan el desarrollo de la Empresa a largo plazo.

Finalidad del Sistema de Retribución Variable:

-Mantener un determinado nivel de compromiso personal con los objetivos generales de Grupo, así como con los objetivos específicos del puesto.

-Claridad en las responsabilidades y objetivos a conseguir por el titular del puesto, así como en las prioridades de dichos objetivos.

-Instrumento de comunicación y Motivación.

-Contar con una herramienta eficaz de planificación y control.

La cuantía de los incentivos percibidos cada ejercicio, en ningún caso podrá implicar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado, tanto por la entidad como por el grupo, y en todo caso serán coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital, en base individual y consolidada, en virtud de la normativa de solvencia

Deberán mantener, además, una adecuada proporción con la retribución fija

6. PROCESO DE FIJACIÓN y CONTROL.

El Comité de Dirección llevará a cabo las siguientes actuaciones

-Fijará las cantidades agregadas de retribución, tanto fija como variable, a la vista de la evolución de la cuenta de resultados y cifras de negocio de la firma, tanto a nivel individual como a nivel grupo

-Tomará la decisión definitiva, pudiendo realizar ajustes, respecto a las cantidades propuestas por los responsables de cada área.

El Consejo de Administración confirmará, en la aprobación anual de las cifras de evolución del negocio, las cantidades agregadas de la retribución mencionadas

La Junta General aprobará anualmente la retribución del Consejero Delegado y de los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas

7. ACTUALIZACIÓN

La actualización de este procedimiento se llevará a cabo por la Unidad de Cumplimiento Normativo, al menos una vez al año

No obstante, por dicha Unidad se hará un seguimiento continuo de las novedades regulatorias, y demás circunstancias que hagan necesaria una modificación o actualización, en el momento que se produzcan

Madrid, 29 de marzo de 2023.



Unidad de Cumplimiento Normativo