

## Política remunerativa Alpha Plus Gestora, SGIIC

La política remunerativa de ALPHA PLUS GESTORA, SGIIC, SA, cumple con los principios establecidos en la legislación española. Esta política cumple con los principios recogidos en el artículo 46 Bis de la Ley 35/2003, introducidos por la Ley 22/2014, siendo acorde con una gestión racional y eficaz del riesgo y no induce a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil de los vehículos que gestiona.

Alpha Plus Gestora, hará pública determinada información sobre su política remunerativa a través del informe anual de las IIC gestionadas, y puede ser consultada en la página web [www.alphaplus.es](http://www.alphaplus.es)

El sistema y las políticas remunerativas de los empleados, apoderados y consejeros de Alpha Plus Gestora se revisan y actualizan anualmente por el Consejo de Administración.

### **Colectivo identificado y criterios específicos**

#### Miembros del Consejo de Alpha Plus Gestora, SGIIC y apoderados

Los miembros del Consejo y apoderados de la sociedad no perciben ningún tipo de remuneración ni de incentivos ligada a su dedicación al Consejo, o por su carácter de apoderados, a excepción del consejero que ostente la Presidencia del Consejo de Administración, el cual tiene derecho a la percepción de una remuneración anual máxima consistente en una asignación fija que será determinada por la Junta de Accionistas.

#### Todo el colectivo de empleados-retribución fija

La retribución fija pactada con los empleados es conforme al nivel de responsabilidad, funciones asignadas, experiencia y habilidades del trabajador.

#### Colectivo que realiza funciones de gestión y comercialización de IIC

Se establece una retribución variable máxima anual para cada empleado perteneciente a este colectivo, no garantizada, y sujeta al cumplimiento de una serie de condiciones o requisitos genéricos y/o específicos, para el colectivo y empleado. Este importe es la base de cálculo cien al que se aplicará el porcentaje de objetivo alcanzado.

El periodo de cálculo de los objetivos tendrá un carácter anual, estando comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Los objetivos los fija el superior jerárquico y la Dirección de la Compañía y se distribuyen en categorías con la ponderación correspondiente al puesto.

Los objetivos están vinculados al logro de rentabilidades de los productos y carteras gestionadas, en función de un benchmark respetando los límites de riesgo, así como a la captación neta de activos bajo gestión de los productos comercializados.

#### Nivel de Cumplimiento de los Objetivos

Inferior al 80%- No alcanzado

Superior al 80% - Alcanzado

En caso de alcanzar el objetivo y en función del porcentaje de superación del mismo, la retribución variable para cada empleado de este colectivo variará entre el 80% y el 150% de la base de cálculo

#### Otros empleados

Existe un empleado perteneciente al colectivo del área de gestión al que no se le aplica lo establecido en el punto anterior de dicho colectivo, teniendo una retribución variable pactada individualmente, en función de la rentabilidad general de los productos gestionados por Alpha Plus Gestora y de los resultados generales de la compañía, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros. Esta cantidad será a discreción de la dirección de la compañía.

Estos sistemas de remuneración, no entran en conflicto con su actividad de gestión de las carteras de las IIC.

La Gestora dispone de un área de control de riesgos que, previa determinación de una serie de parámetros de rentabilidad/riesgo específicos para producto, establece un estricto filtro de la operativa, cuyos resultados se publican semanalmente y que son elevados al Consejo de la entidad. La implementación de estos mecanismos de control elimina, por tanto, cualquier tipo de discrecionalidad por parte del gestor en la asunción de riesgos más allá de los límites estrictamente establecidos para cada IIC.

#### **Retribución Flexible.**

Todos los empleados con antigüedad superior a 6 meses pueden incorporar a su paquete retributivo determinadas retribuciones en especie, sin incrementar la masa salarial, ya que dichas retribuciones se deducen del salario fijo bruto anual. Este Plan de Retribución tiene una vigencia anual, y la adhesión por parte del empleado es voluntaria.

#### Características del Plan:

- El importe máximo anual que cada empleado puede percibir en concepto de retribución en especie no puede superar el 30% del salario fijo bruto anual vigente en el momento de adhesión al Plan.
- Los productos solicitados a través del Plan se percibirán como parte del salario fijo bruto anual correspondiente a cada año de vigencia del mismo.

- Las renovaciones de los productos solicitados se realizarán de forma expresa en el correspondiente periodo de adhesión.
- La participación en el Plan no disminuye las cotizaciones a la Seguridad Social ni afecta a la retribución total a tener en cuenta en las revisiones salariales o posibles indemnizaciones.

Octubre 2017