

POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y NOMBRAMIENTOS

Julio, 2021

Entidad, autor(es) y responsables de contenido

Autor: <i>Unidad de Control</i>	Aprobado por: <i>Consejo de Administración</i>
Fecha: abril 2018	Fecha: abril 2018
Actualizaciones: <ul style="list-style-type: none">- 14/05/2020: Ajuste, según lo recomendado por el Auditor Interno, en relación con el cálculo de la retribución variable teniendo en cuenta los resultados de la Sociedad en los últimos ejercicios.- 22/07/2021: Revisión y actualización de conformidad con Reglamento (UE) 2019/2088 de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.	

ÍNDICE

OBJETIVO	4
1. PRINCIPIOS GENERALES	5
2. DETALLE DE LAS RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE AREAS AFECTADAS	6
3. CRITERIOS DE REMUNERACION Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	9
3.1.Estructura del Sistema de Remuneración	9
4. PERSONAS CUYA ACTIVIDAD PROFESIONAL INCIDA DE MANERA SIGNIFICATIVA EN EL PERFIL DE RIESGO	13
4.1.Miembros del Consejo de Administración	14
4.2.Personal Responsable de las Funciones de Control	14
4.3.Personal de áreas de Negocio	15
5. PROCEDIMIENTOS PARA EL CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA	15
5.1.Conocimiento de la política.	¡Error! Marcador no definido.

OBJETIVO

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 (en adelante, la “Circular 6/2009”) establece en su Norma 5º y en el apartado 1.b) vii) lo siguiente: *“La unidad, dentro de la organización, que garantice el desempeño de la función de cumplimiento normativo deberá: b) establecer aplicar y mantener procedimientos adecuados para detectar y corregir el incumplimiento de las obligaciones impuestas por las normas que resulten de aplicación a la SGIIC o sociedad de inversión, y a las IIC por ella gestionadas, incluyendo las normas de funcionamiento interno de la SGIIC o sociedad de inversión, recogidas en su reglamento interno de conducta.*

La unidad de cumplimiento normativo deberá comprobar, especialmente, el cumplimiento de: (vii) Las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo...”

La Política de Remuneración de Quadriga Asset Managers, SGIIC, S.A. (en adelante, “**Quadriga**” o la “**Sociedad**”) tiene el objetivo de establecer un esquema retributivo adecuado de conformidad con lo establecido en la 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.

Asimismo, Política también tiene como finalidad alinear los intereses de la Sociedad y de las personas sujetas con la gestión efectiva de conflictos de interés, y con la gestión de riesgos en materia de normas de conducta, a fin de velar por que los intereses de los clientes no se vean dañados por las prácticas de remuneración adoptadas por Quadriga.

Adicionalmente, la Política deberá estar alineada con la Política de divulgación en materia de finanzas sostenibles.

Así, en el presente documento se recogen los principios y medidas adoptados por la Sociedad para dar cumplimiento a la citada normativa. Adicionalmente, la CNMV ha adoptado, en términos de supervisión, las directrices de ESMA sobre remuneraciones y, concretamente, las referentes a OICVM y DGFIA.

El Consejo de Administración de Quadriga es el encargado de aprobar la presente Política de remuneraciones y nombramientos, que será de igual comunicación a la Junta General de accionistas de la Sociedad en aquellas materias de obligado cumplimiento.

1. PRINCIPIOS GENERALES

La Política de Remuneración es un documento clave para el adecuado control y seguimiento del sistema retributivo y de fijación de incentivos establecidos para las diferentes áreas y departamentos dentro de la Sociedad.

En concreto, la política pretende:

- Ser consistente con el perfil de riesgo de la Sociedad y ser coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva.
- Evitar en la medida de lo posible los conflictos de interés
- No ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- Ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo.
- Garantizar que el sistema retributivo esté adecuadamente documentado y actualizado.
- Tener en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, y otras partes interesadas en la Sociedad.

El objetivo último del establecimiento de esta política es evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de la Sociedad, actuar en interés de los clientes y prevenir los conflictos de interés que se pueden generar por la política de retribución variable.

En la elaboración de la presente Política de Remuneraciones, se ha procurado que las retribuciones se orienten por las condiciones de mercado de entidades equiparables por razón de su tamaño y complejidad, teniendo en cuenta el criterio de proporcionalidad expresado en DGFIA (Directrices ESMA) y procurando que la retribución se ajuste a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.

La presente Política de Remuneración persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por los empleados a los que resulte de aplicación, con el fin de contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad.

Este procedimiento tiene en consideración los aspectos generales de las políticas retributivas, dejando los aspectos particulares de cada caso a los contratos laborales firmados con cada una de las personas sujetas.

La Unidad de Control ha procedido a la revisión de los contratos laborales firmados

con las personas sujetas para comprobar su sometimiento y adecuación a la normativa vigente.

Las personas sujetas serán, a efectos de aplicación de la presente Política, los empleados que pueden influir de manera significativa en el servicio prestado y en el riesgo de cumplimiento en materia de normas de conducta, así como en el comportamiento de QUADRIGA en este ámbito. La Alta Dirección, incluidos los empleados miembros del Consejo de Administración y el personal afecto al riesgo. El Comité de Remuneraciones también propondrá la remuneración de los miembros del Consejo de Administración que deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas.

2. DETALLE DE LAS RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE ÁREAS AFECTADAS

2.1. Consejo de Administración

En el Consejo de administración recaen las siguientes responsabilidades:

- Aprobación de la presente Política de Remuneración
- Establecer la Política de Remuneración y garantizar su cumplimiento
- Aprobar, en su caso, el perfil de riesgo de cada categoría de puesto de trabajo y el peso que tienen los resultados personales, del área de negocio y de la Sociedad en la asignación de la retribución variable.
- Supervisar la puesta en práctica de la política dentro de la Sociedad, pudiendo contar para ello con el apoyo de las unidades de control, que llevarán a cabo una revisión interna e independiente de la política, al menos una vez al año
- Aprobar cualquier exención o modificación de importancia efectuadas posteriormente en la política de remuneración y considerar y supervisar cuidadosamente sus efectos.
- Toma de razón de las decisiones adoptadas por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

2.2. Junta General de Accionistas

La política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración de la Sociedad se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil. También será responsable de aprobar niveles de retribución variable superiores al 100% de la retribución fija.

2.3. Comité de Nombramientos y Remuneraciones

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones del Grupo Auriga estará formado por, las siguientes personas:

Beatriz Egea
Enrique Martinavarro
Antonio Pérez (secretario, no miembro)

Las reuniones del Comité se realizarán, al menos, dos veces al año con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cuantas veces sea necesario en función de sus cometidos.

Las funciones principales del Comité de Nombramientos y Remuneraciones son las siguientes:

2.3.1. Funciones como Comité de Nombramientos

- Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo de Administración o por junta general, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo de Administración
- Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración y elaborar la descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista.
- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del consejo de administración, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.
- Examinar el nombramiento de consultores externos en cuestiones de remuneración que la función supervisora pueda decidir contratar con fines de asesoramiento o apoyo;
- Definir y someter a la aprobación de los órganos competentes los procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección-y evaluación continua de los directores generales o directores de Unidad, y, en general, de las personas que asuman funciones clave para el desarrollo diario de la actividad de la empresa de servicios de inversión.
- Examinar los requisitos de honorabilidad, conocimiento y experiencia que deberán concurrir en los nombramientos de responsables de las Unidades y de otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la Sociedad (incluyendo las funciones de Control interno). La valoración de la idoneidad de los cargos anteriores se realizará de conformidad con los criterios de honorabilidad, experiencia y buen gobierno establecidos en la normativa vigente.

- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año la idoneidad de los diversos miembros del consejo de administración y de éste en su conjunto, e informar al consejo de administración en consecuencia.

2.3.2. Funciones como Comité de Remuneraciones

- Deberá informar a la Junta General de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del consejo de administración que desempeñen sus funciones ejecutivas, y velará por su observancia
- Formular las recomendaciones relativas a la remuneración de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la sociedad.
- Dar apoyo y asesoramiento a la función supervisora acerca del diseño de la política general de remuneración de la institución.
- Tener acceso a asesoramiento, interno y externo, que sea independiente del asesoramiento facilitado a la alta dirección o proporcionado por ella
- Supervisará directamente la remuneración del responsable encargado de la Gestión de riesgos y con funciones de Cumplimiento Normativo
- Prestar especial atención a la evaluación a los mecanismos adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgo, liquidez y niveles de capital, y que la política de remuneración sea coherente con la gestión adecuada y prudente de la institución

2.4. **Funciones de Control**

La Unidad de Control, de conformidad con lo establecido en la Circular 6/2009, sobre control Interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva deberá colaborar para el establecimiento de políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo.

A tales efectos, el Consejo de Administración examinará, sin perjuicio de las funciones del comité de remuneraciones, si los incentivos previstos en el sistema de remuneración tienen en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

La Unidad de Control de la sociedad asumirá las siguientes funciones:

- La función de Cumplimiento Normativo deberá evaluar anualmente cómo afecta la estructura de remuneración variable de cada uno de los empleados afectos al perfil de riesgo de la empresa
- La función de Cumplimiento Normativo deberá analizar anualmente cómo afecta la estructura de remuneración al cumplimiento por parte de la sociedad a la legislación, la normativa y las políticas internas.

La función de auditoría interna debe incluir entre sus funciones la revisión anual efectiva de la aplicación de la política en todos sus términos

3. CRITERIOS DE REMUNERACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Para la determinación de la retribución de todos los empleados se tienen en cuenta los siguientes Principios generales, que fundamenta la Política de remuneración:

- Los importes retributivos asignados a cada profesional se definen en función del puesto que ocupa, bajo un tratamiento homogéneo para aquellos puestos de contenido asimilable. Es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad
- La evaluación del desempeño tendrá en cuenta, a los efectos de fijar su remuneración, tantos criterios cuantitativos como criterios cualitativos y de cumplimiento normativo y sostenibilidad.
- Es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, e incluye medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Tiene en cuenta las tendencias de mercado y se posiciona frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad
- La remuneración de las funciones de control es independiente de los resultados obtenidos por las unidades de negocio que supervisa.

3.1. Estructura del Sistema de Remuneración

3.1.1. RETRIBUCIÓN FIJA

La remuneración fija reflejara principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo. Constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de remuneración variable pueda ser plenamente flexible.

El nivel individual de retribución fija es resultado de las negociaciones entre el empleado y la Sociedad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

3.1.2. RETRIBUCIÓN VARIABLE

La remuneración variable busca recompensar el rendimiento que genera ingresos y valor para la compañía y que refuerza las relaciones a largo plazo con nuestros clientes. Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo plenamente flexible y no garantizada, a tal punto que sea posible no pagar remuneraciones variables, sin que esto afecte de manera significativa a la estabilidad económica del empleado.

La remuneración variable se abonará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Sociedad en su conjunto, justificada en función de los resultados tanto de la Sociedad como del empleado.

Con carácter general, se basa en los siguientes principios:

- Tendrá los siguientes componentes:
 - a) Remuneración en función de los resultados netos de las carteras de las instituciones de inversión colectiva y/u otras entidades cuya gestión le sea encomendada al Empleado en exclusividad o conjuntamente con otros trabajadores.
 - b) Remuneración en función de los resultados netos de la compañía.
 - c) Remuneración en función de su contribución al desarrollo y buen funcionamiento de la Compañía.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la entidad para reforzar la solidez de su base de capital y menoscabar su solvencia; para lo que se deberá tener en cuenta, entre otros factores, los resultados de la Sociedad de los últimos ejercicios.

- Al no concretar criterios cualitativos se fijarán, en todo caso, parcialmente, objetivos que animen a los empleados a actuar en beneficio de los intereses del cliente (por ejemplo, el cumplimiento de los requisitos regulatorios, las normas de conducta, los procedimientos internos, la revisión de la conveniencia de los instrumentos vendidos a los clientes) y fomenten el trato equitativo a los clientes y la satisfacción de estos.
- La remuneración variable reflejará un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.
- Los componentes variables de la remuneración son lo suficientemente flexibles para permitir su modulación hasta el punto de que es posible suprimir la remuneración variable en caso de que no se alcancen los objetivos a los que está vinculada.
- En ningún caso la retribución variable estará garantizada.
- En ningún caso será superior al porcentaje de la retribución fija que establezca en cada momento la Junta General de Accionistas (actualmente es el 200%)
- El sistema de retribución variable cuenta con mecanismos de alineación de los riesgos con la retribución que impiden que los empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Sociedad puedan alcanzar mayores niveles de retribución a través de una mayor asunción de riesgos. Estos mecanismos se basan en la implicación del Consejo de Administración y los responsables de asumir riesgos en el control de los riesgos asumidos y en un riguroso sistema de control por parte de la Unidad de Control.
- En relación con el principio de proporcionalidad, el Consejo de Administración podrá determinar:
 - Que una parte, de entre el 40 y el 60%, de la retribución variable pueda ser diferida durante un periodo entre 3 y 5 años.
 - Que una parte de la retribución variable sea pagada en participaciones de las IIC gestionadas por cada beneficiario.
- En el caso de extinción de la relación contractual de un miembro del Colectivo Identificado con anterioridad a la fecha de cierre del ejercicio al que

corresponda la Retribución Variable Anual, éste tendrá derecho a percibir, de darse las condiciones para ello, la parte proporcional de dicha Retribución Variable Anual, calculada a prorrata del tiempo de prestación de servicios en dicho ejercicio y quedando sujeta, en todo caso, al mismo sistema de liquidación y pago que le sería aplicable si hubiese permanecido en activo, conforme a las reglas establecidas en el siguiente apartado. Lo anterior no será de aplicación a los supuestos de extinción de la relación contractual por baja voluntaria o despido procedente, en los que no se generará el derecho a la Retribución Variable Anual.

- La retribución variable es liquidada cuando se ha confirmado que los riesgos inherentes a las operaciones no pueden afectar a los resultados de la sociedad.
- La retribución variable estará vinculada tanto a aspectos cuantitativos (Resultados obtenidos por la persona, la unidad de negocio afectada y la Sociedad en su conjunto, en un marco plurianual de 3 a 5 años.) como a aspectos cualitativos (en función de su contribución y su competencia). Los objetivos cuantitativos deberán ser medibles y cuantificables. Los cualitativos, al menos deberán ser establecidos de forma clara para facilitar la comprensión del empleado. Tanto unos como otros deberán estar claramente expresados por escrito, para asegurar una perfecta comprensión y posibilitar su seguimiento.
- El peso de los objetivos dentro de la composición de la retribución variable se establecerá en función del nivel organizativo de cada empleado. Sin perjuicio de lo anterior, en función de las funciones desarrolladas por el empleado y en función de las prioridades de la Sociedad las ponderaciones podrán ser ajustadas a nivel individual.
- Una vez finalizado el ejercicio, el proceso de valoración de los objetivos se inicia con la verificación del cumplimiento de todos los objetivos del sistema de retribución variable según se ha descrito anteriormente.
- El Comité de Remuneraciones evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos que se fijaron al empleado para el ejercicio evaluado.
- El proceso de evaluación se llevará a cabo en un periodo máximo de dos meses a partir del cierre del ejercicio objeto de la evaluación.

- Celebrará una entrevista de evaluación en la que analizarán el grado de consecución de los objetivos fijados para el ejercicio y establecerán los del ejercicio que comienza.
- El resultado de la evaluación se enviará al Consejo de Administración, con el fin de que éste tenga la información necesaria para supervisar las propuestas de asignación individual de la retribución variable, su adecuación al presupuesto previsto en este concepto y al grado de cumplimiento de los objetivos.

4. PLURIANUALIDAD

El Consejo de Administración puede aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales, con las siguientes finalidades:

- ✓ Mejorar el valor de la Sociedad y de sus acciones.
- ✓ Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad, sus riesgos empresariales y los riesgos de sostenibilidad.
- ✓ Retener a determinados empleados “clave” en la Sociedad.
- ✓ Los planes de retribución variable plurianual que la Sociedad implante tendrán por objeto permitir a los empleados participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario o en especie referenciado a la retribución fija.

Los planes tendrán carácter extraordinario y se implantarán por la exclusiva voluntad unilateral de la Sociedad, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el periodo de tiempo para el cual se implantan.

5. PERSONAS CUYA ACTIVIDAD PROFESIONAL INCIDA DE MANERA SIGNIFICATIVA EN EL PERFIL DE RIESGO

Para dar cumplimiento al artículo 60 de la ley 22/2014, la Sociedad:

- Aplica la presente Política a los empleados englobados en categorías cuyas actividades profesionales incide de manera significativa en su perfil de riesgo de

la Entidad. En particular, se aplica a los altos directivos, a los empleados que asumen riesgos, a los que ejercen funciones de control, así como a todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que los anteriores, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad.

- Mantiene una lista indicando las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en su perfil de riesgo. Esta lista habrá de presentarse anualmente al supervisor y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

Se han identificado como personas cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo y que efectivamente dirigen la actividad de la entidad, a aquellos pertenecientes a los siguientes grupos:

- Miembros del Consejo de Administración
- Jefes de Equipo de Gestión
- Responsable de las Funciones de Control.

5.1. Miembros del Consejo de Administración

Los miembros del Consejo de Administración reciben, por la asistencia a las reuniones del mismo, la cantidad que en cada momento apruebe la Junta General de Accionistas. En el caso de que algún miembro del Consejo de Administración sea a su vez personal de un área de negocio, percibirá, adicionalmente, la remuneración correspondiente a la función realizada, en la forma y cuantía aprobada y conforme a lo establecido en este documento.

5.2. Personal Responsable de las Funciones de Control

El esquema de retribución establecido por el personal responsable de las Funciones de Control se basa principalmente en la percepción de una retribución fija establecida con carácter anual. De existir componente variable en la retribución, se basará en objetivos relacionados con su actividad de supervisión y control. La estructura de remuneración del personal encargado de las funciones de control no compromete su independencia ni generan conflictos de intereses en su función de asesoramiento, supervisión y control de riesgos de la Sociedad.

El personal que ejerza funciones de control es remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

Los empleados de la Unidad de Control sujetos a la presente política serán los siguientes:

- Responsable de la Unidad de Control

5.3. Personal de áreas de Negocio

- Jefes de Equipo de Gestión

6. INDICADORES DE DESEMPEÑO:

El Comité de Remuneración fijará los objetivos a conseguir.

Algunos indicadores del desempeño podrían ser los siguientes:

- Creación de valor
- Grado de dedicación e implicación en el proyecto de la Sociedad
- Grado de responsabilidad asumido
- Cumplimiento de objetivos financieros
- Consecución de un rendimiento positivo de los vehículos de inversión
- Capacidad de captación de clientes
- Iniciativa propia
- Compromiso
- Atención al cliente
- Comunicación
- Elaboración de informes
- Subsanación de problemas
- Detección de incidencias
- Cumplimiento de la regulación.
- Puesta en marcha de nuevos proyectos.
- Adaptaciones normativas.

En función de todos los parámetros anteriores se determina un montante global de retribución variable para el ejercicio. Para el reparto de variable, la Sociedad tendrá que tener unos beneficios netos que permitan cumplir el esquema de remuneración previsto.

Una vez obtenido el resultado anteriormente mencionadas, se comenzará el cálculo en cascada de la retribución variable que corresponda a cada uno de los empleados.

7. CLÁUSULA DE REDUCCIÓN (“*BONUS MALUS*”)

Sin perjuicio de lo anterior, hasta el 100% de la retribución variable anual del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio estará sometido a cláusulas de reducción (“*malus*”) ligadas a una deficiente situación financiera de la Sociedad en su conjunto o de departamento concreto, cuando dicho deficiente desempeño financiero se derive de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- ✓ Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de
- ✓ retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Sociedad.
- ✓ Conductas irregulares, fraude o incumplimientos graves del Reglamento de Conducta y demás normativa interna aplicable por parte del Colectivo Identificado.
- ✓ Actuación fraudulenta por parte del Empleado.
- ✓ Acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del Empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
- ✓ Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a un departamento concreto o al personal responsable de aquellos.
- ✓ Fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por la Sociedad o por una unidad de negocio, a los que haya contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del Colectivo Identificado.
- ✓ Situación financiera de la Sociedad.

Las cláusulas de reducción (“*bonus malus*”) se aplicarán sobre la retribución variable anual correspondiente al ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de la cláusula, y estarán vigentes durante el periodo de diferimiento.

Corresponderá al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comité de Remuneración y Nombramiento la determinación de si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable, en los supuestos que afecten, y, en ese caso, y en función del grado de cumplimiento de dichas condiciones, la remuneración variable que deba ser reducida o recuperada y la forma en que deba producirse.

Los pagos al Colectivo Identificado por rescisión anticipada de un contrato se basarán en

los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo. En ningún caso recompensarán malos resultados o conductas indebidas y no podrán concederse en los casos en los que haya habido incumplimientos evidentes y graves que justifiquen la cancelación inmediata del contrato o el despido. Las decisiones serán motivadas, justificando las razones del otorgamiento de la indemnización, los criterios aplicados para la determinación de su importe y la adecuación del importe concedido.

8. CLÁUSULA DE RECUPERACIÓN (“CLAWBACK”).

La retribución variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Sociedad cuando durante los tres (3) años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que el cobro y, por tanto, la no aplicación de los mecanismos de ajuste, se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

La remuneración variable de las personas del Colectivo Identificado de la Sociedad incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la entidad, del departamento y de la persona de que se trate. Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de recuperación de retribuciones ya satisfechas.

De esta forma, la Sociedad ha establecido una cláusula de *clawback* que aplicará hasta el 100 % de la remuneración variable total del empleado.

El empleado identificado deberá proceder a devolver a la Sociedad parte o la totalidad de la retribución variable percibida en los supuestos mencionados en punto anterior.

Anualmente, el Comité de Remuneración y Nombramiento realizará un análisis acerca de la concurrencia de circunstancias que puedan derivar en la aplicación la presente cláusula y emitirá un informe si dicho análisis confirma su existencia.

El Comité notificará, en los casos en los que sea procedente, a los empleados afectados

por tal situación, concediéndoles un plazo no inferior a cinco (5) días naturales para comparecer en audiencia ante el mismo, al objeto de exponer cuantas cuestiones consideren relevantes para valorar si dichos supuestos se derivan directamente de su gestión.

Tras el trámite de audiencia, el Comité concluirá si concurre alguno de los supuestos que determinan la devolución de la retribución variable percibida, y a qué empleados afecta tal circunstancia.

En el caso de que concurra alguno de los supuestos que determinan la devolución de la retribución percibida, el Comité acordará la cuantía de la retribución variable que debe ser objeto de devolución a la Entidad, calculada como la diferencia entre las siguientes cantidades:

- ✓ Importe de la retribución variable efectivamente percibida por el empleado afectado en el ejercicio en el que se haya producido el supuesto desencadenante de la aplicación de las medidas recogidas en la presente cláusula.
- ✓ Importe de la retribución variable resultante del nuevo cálculo como consecuencia del acaecimiento del supuesto desencadenante de la aplicación de las medidas recogidas en la presente cláusula.

Adoptado el acuerdo, el Comité comunicará por escrito al empleado el importe bruto de la retribución variable que deberá ser objeto de devolución y el procedimiento de devolución aplicable a su caso concreto, de acuerdo con el siguiente esquema:

- ✓ En primer lugar, la retribución variable objeto de devolución será compensada con cualquier elemento retributivo dinerario de carácter variable devengado por el empleado que se encuentre pendiente de abono.
- ✓ En caso de la retribución variable alguna pendiente de abono sea insuficiente, la cuantía objeto de devolución será compensada con cualquier otro elemento retributivo de carácter no variable, neto de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social, pendiente de abono al empleado (i.e. salario fijo, en su caso, saldo y finiquito resultante de la extinción de su relación laboral o mercantil con la Entidad, etc.).

En caso de que la compensación descrita no fuera posible o suficiente, el empleado estará obligado a abonar la cuantía restante que deba ser objeto de devolución mediante transferencia bancaria o ingreso en la cuenta indicada por la Sociedad. La entrega del referido importe deberá hacerse en el plazo de treinta (30) días hábiles a contar desde

que el empleado afectado hubiese recibido la comunicación de la cantidad a devolver.

A partir del día siguiente al de finalización del plazo para efectuar el pago indicado en el párrafo anterior, la cantidad pendiente de devolución devengará intereses de demora resultantes de aplicar a la citada cuantía el interés legal del dinero fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

La Sociedad ejercerá todas las acciones que tenga a su alcance para reclamar judicial o extrajudicialmente la cuantía objeto de devolución más los intereses de demora que, en su caso, se hubieren devengado.

Todas las comunicaciones en relación con esta cláusula y aquéllas que se tuvieran que realizar entre los empleados y la Entidad serán realizadas por escrito, a menos que la ley exija otra cosa, y deberán ser tratadas como estrictamente confidenciales.

9. PROCEDIMIENTOS PARA EL CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA

La presente política será distribuida entre los empleados y directivos sujetos para su conocimiento. Asimismo, cualquier modificación que se produzca será nuevamente comunicada.

Todos los empleados deberán ser Informados claramente, desde un principio, de los criterios que se utilizarán para determinar el importe de su remuneración, así como de los pasos y los plazos en las revisiones de su desempeño. Los criterios aplicados para evaluar el desempeño deberán ser accesibles, comprensibles y registrados.

10. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política será aprobada por el Consejo de Administración y entrará en vigor desde el día de su aprobación.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Entidad o la CNMV, la Entidad estime procedente incluir.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución o exhibición a cualquier persona ajena a la Sociedad.

11. VIGENCIA DE LA POLÍTICA

La Política de Remuneración tiene una vigencia indefinida, sin perjuicio de las modificaciones que pueda acordar el Consejo de Administración de la Sociedad.