



POLÍTICA RETRIBUTIVA DE
INVERGIS GESTIÓN, SAU,
S.G.I.I.C.

Julio 2024

Contenido

1	ANTECEDENTES	3
2	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	4
3	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	5
3.1	Multiplicidad de elementos	5
3.2	Gestión prudente y eficaz de los riesgos	5
3.3	Alineación con los intereses a largo plazo.....	5
3.4	Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables.....	5
3.5	Equidad interna y externa	6
3.6	Supervisión y efectividad	6
3.7	Flexibilidad y transparencia	6
3.8	Sencillez e individualización	6
4	DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN GENERAL	8
4.1	Salario fijo.....	8
4.2	Retribución variable.....	8
4.2.1	Objetivos y principios.....	8
4.2.2	Proporción con respecto a la retribución fija.....	9
4.2.3	Descripción del sistema general de retribución variable anual	9
4.2.3.1	<i>Fijación de objetivos</i>	10
4.2.3.2	<i>Ponderación de los objetivos</i>	11
4.2.3.3	<i>Proceso de evaluación del cumplimiento de los objetivos y de asignación de la retribución variable</i>	11
4.2.4	Retribución variable plurianual	13
4.3	Otros elementos del paquete retributivo.....	13
4.3.1	Beneficios sociales.....	13
4.3.2	Plan de retribución personalizada	13
5	MEDIDAS DE GESTIÓN DEL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO	15
5.1	Requerimientos en materia de retribución variable	15
5.1.1	Cláusula de diferimiento.....	15
5.1.2	Pago en instrumentos y periodos de retención.....	15
5.1.3	Ajustes ex post de las remuneraciones	16
5.1.3.1	Cláusula de reducción de la remuneración (“malus”).....	16
5.1.3.2	Cláusula de devolución de retribuciones (“clawback”)	17
5.2	Pagos por rescisión o blindajes	18
5.3	Compromisos por pensiones y beneficios discretionales de pensiones	19
5.4	Aplicación del principio de proporcionalidad	19
5.5	Prohibición de operaciones de cobertura	20
5.6	Control y supervisión	21
6	APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.....	22

ANEXO: CERTIFICADO DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE INVERSIÓN GESTIÓN PARA LOS MIEMBROS DEL
COLECTIVO IDENTIFICADO.....23

1 ANTECEDENTES

Por las propias características de su negocio, Inversis Gestión, SAU, S.G.I.I.C., (“Inversis Gestión”, la “Gestora” o la “Entidad”) considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de los objetivos de la Entidad. Conscientes del impacto de la retribución sobre la motivación y la retención del talento, los máximos responsables de Inversis Gestión se han planteado la necesidad de documentar internamente el sistema de retribución aplicable en la Entidad.

Como consecuencia de la crisis financiera, la regulación y la gestión de los sistemas retributivos de las entidades financieras han sido revisadas en profundidad tanto a nivel internacional como nacional, ampliándose en estos últimos tiempos, entre otras, a sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva. La reconsideración de estos sistemas ha supuesto un importante desarrollo de normas y recomendaciones sobre las prácticas remunerativas, tanto desde un punto de vista cuantitativo, de diseño, de transparencia y gobierno de las mismas.

En este contexto, se publicó 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 (“Ley 22/2014”), que amplía la mayoría de los requerimientos exigidos a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva (“SGIIC”).

De acuerdo con lo anterior, y en la medida en que Inversis Gestión es una entidad gestora de fondos de inversión, se ha considerado necesaria la creación de un documento interno en el que se fijen las principales características de las políticas y prácticas de remuneración en la Entidad, con especial atención al colectivo con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad.

Así, el presente documento recoge la Política Retributiva de Inversis Gestión (la “Política Retributiva” o la “Política”) aplicable a todos los empleados de la Entidad. En ella se identifican, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la política general de remuneraciones, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la entidad, los principios generales de la política de remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

2 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La finalidad de esta Política es establecer las bases retributivas de los empleados de Inversis Gestión y definir un sistema de remuneración que sea competitivo en mercado, atractivo para los empleados y compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Gestora, las IIC que gestione, los inversores en las IIC que gestione y el interés público.

Los objetivos que persigue esta Política retributiva son:

- Declarar y hacer transparentes los principios sobre los que se construye el planteamiento retributivo de la Gestora y sus distintos elementos;
- Promover un entorno sólido y efectivo de conciencia y gestión del riesgo que promueva una creación de valor a largo plazo, que impulse la estrategia de negocio de la Gestora, el cumplimiento de su misión, visión y valores, e incluya las medidas adecuadas para mitigar y resolver los conflictos de interés que se puedan plantear como consecuencia de los sistemas de retribución, conforme a la Política de gestión de conflictos de interés del Grupo;
- Asegurar que los sistemas de retribución de la Gestora y su aplicación cumplen con la normativa y regulación aplicables, en concreto, con lo establecido en la Ley 35/2003 relativo a retribuciones;
- Asegurar que no existen incentivos retributivos que inciten al personal competente de la Gestora a situar su interés o el de la Gestora por encima del de sus clientes en posible detrimento de éstos, adoptando las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) publicadas por la ESMA;
- Informar a los empleados, accionistas, inversores, supervisores y terceros interesados sobre el propósito y compromiso de la Gestora de alinear su política retributiva con el marco normativo vigente, así como de las medidas concretas que se ponen en marcha para asegurar este alineamiento.

3 PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Con el fin de velar por que la Entidad cuente con una política retributiva adecuada para sus empleados, Inversis Gestión ha estimado conveniente establecer principios claros en materia de gobierno corporativo y en cuanto a la estructura de estas políticas.

De esta forma, la presente Política se rige por los principios generales que se describen a continuación.

3.1 Multiplicidad de elementos

La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (dinerario y no dinerario), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fijo y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.

3.2 Gestión prudente y eficaz de los riesgos

La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo¹, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.

En particular, los objetivos individuales de devengo de la retribución variable no actuarán como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo de la Gestora.

Además, el personal que ejerza funciones de control será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria y será 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.

3.3 Alineación con los intereses a largo plazo

La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

Con este fin, la valoración del componente de la remuneración basado en los resultados se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos.

3.4 Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables

La retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción

¹ Entre los riesgos a considerar se encuentra el riesgo de sostenibilidad definido como toda aquella condición o acontecimiento derivado de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo (factores ASG) que, de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo material en el valor de una inversión

significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.

En los casos en que así suceda, existirán rigurosos controles separados e independientes para garantizar una adecuada gestión del riesgo asumido en cada momento y el cumplimiento del marco de inversión establecido anualmente por el Consejo de Administración.

Al examinar la Política relativa a la remuneración se distinguirá entre, por un lado, la remuneración fija, como los pagos y los beneficios no ligados a los resultados, y, por otro, la remuneración variable, como los pagos adicionales o los beneficios ligados a los resultados, o, en circunstancias excepcionales, otros derechos contractuales, exceptuando aquéllos que forman parte del conjunto de medidas rutinarias en materia de empleo, incluyéndose tanto los beneficios monetarios como los no monetarios.

3.5 Equidad interna y externa

La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados de la Entidad, velando por la equidad interna y la competitividad externa. La Política promueve un trato igualitario para todo el personal, no instaurando diferencias por razón de género ni personales de cualquier otro tipo.

Así, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva con la de puestos con funciones similares en instituciones comparables del sector al que Inversis Gestión pertenece.

3.6 Supervisión y efectividad

El órgano de dirección de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.

3.7 Flexibilidad y transparencia

Las reglas para la gestión retributiva de los empleados de la Gestora incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento.

No obstante lo anterior, las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos, a fin de que puedan conformarse al inicio del ejercicio una idea clara respecto del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el mismo, así como de qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.

3.8 Sencillez e individualización

Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

Además, la gestión retributiva tenderá hacia la individualización de la retribución de los profesionales de la Gestora, dentro de los márgenes previstos por la propia Política, en función de la categoría profesional que ostentan dentro de la organización.

3.9 Coherencia con la integración de riesgos de sostenibilidad

La presente política retributiva es coherente con la política de integración de los riesgos de sostenibilidad de Inversis Gestión, lo que implica que, entre los riesgos a considerar, no sólo se incluirán los riesgos financieros sino también riesgos extra financieros y, particularmente, el riesgo de sostenibilidad.

4 DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN GENERAL

4.1 Salario fijo

Todo empleado tendrá un salario fijo competitivo en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupe. Dicho salario se fijará de común acuerdo entre el empleado y la Entidad en el momento de su contratación y podrá ser revisado por la Entidad, requiriéndose, en el caso de los miembros del Colectivo Identificado, acuerdo del Consejo de Administración.

El salario fijo se percibirá en las doce mensualidades ordinarias y en dos extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

4.2 Retribución variable

4.2.1 Objetivos y principios

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La fijación de los componentes variables de la remuneración de los empleados de Inversis Gestión se atenderá a los siguientes principios:

- La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros, incluyendo, entre ellos, el riesgo de sostenibilidad.
- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la Unidad de Negocio afectada, y los resultados globales de la Entidad.
- La evaluación de los resultados se inscribirá 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 Entidad y sus riesgos empresariales.
- Asimismo, al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.

- La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración.
- La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional, sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo.
- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

4.2.2 Proporción con respecto a la retribución fija

El Consejo de Administración determinará el porcentaje de retribución variable máxima que resultará de aplicación a cada una de las categorías de empleados, conforme a los siguientes principios.

Inversis Gestión establecerá unos ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, teniendo en cuenta los distintos colectivos de la Gestora, las unidades de negocio y las funciones de control internas y corporativas.

De esta manera, en la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.

La remuneración del personal de las funciones de control independientes será predominantemente fija, para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades.

4.2.3 Descripción del sistema general de retribución variable anual

Todo empleado podrá tener acceso a una retribución variable anual de carácter no consolidable. Dicha retribución recompensará la consecución de los objetivos globales anuales fijados para la Gestora.

La retribución variable requerirá la existencia de unos objetivos fijados para cada empleado. Habrá objetivos referidos al Departamento al que pertenezca el empleado y/o al Grupo, aunque éstos no sean directa y exclusivamente exigibles al empleado.

La valoración del empleado se completará con un modificador con el que se modulen los resultados de la evaluación de los objetivos planteados, en función del criterio del evaluador.

La cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados, según el sistema que se describe más adelante. Habrá ejercicios en los que puede no devengarse retribución variable si el grado de cumplimiento de los objetivos estuviese por debajo de los niveles mínimos establecidos o si los resultados de la Gestora o el Grupo en su conjunto no justificasen su devengo.

La retribución variable se percibirá en un pago único anual.

La participación en cualquier sistema de retribución variable supondrá la aceptación de las condiciones de ajuste de la retribución al riesgo que en cada momento establezca la Entidad.

4.2.3.1 Fijación de objetivos

Al comienzo del ejercicio, la dirección del Grupo propondrá al Consejo de Administración de Inversis Gestión los objetivos a conseguir por el Grupo en el año que comienza.

De dichos objetivos generales, y en coherencia con ellos, se derivarán los objetivos de la Gestora y, de ellos, a su vez, se desglosarán los objetivos individuales de cada empleado. En este proceso, cada superior jerárquico determinará los objetivos a conseguir por parte de los empleados que dependan de él.

Los objetivos deberán ser ambiciosos, pero realistas. Es decir, no deberán ser fáciles de lograr, pero deberán ser alcanzables mediante un esfuerzo proporcionado.

Los objetivos cuantitativos deberán ser medibles y cuantificables. Los cualitativos, si no fuera posible medirlos y cuantificarlos, al menos deberán ser establecidos los parámetros en base a los que deberán verificarse su consecución (plazos, recursos, resultados indirectos, etc.).

Tanto unos como otros deberán estar claramente expresados por escrito, para asegurar una perfecta comprensión y posibilitar su seguimiento.

Como se ha mencionado, los objetivos podrán ser del Grupo en su conjunto, del Departamento o individuales.

Objetivos de la Gestora

Son los objetivos generales marcados para toda la Gestora. Deberán ser pocos, genéricos, y tendentes a cohesionar esfuerzos en búsqueda de objetivos comunes para todos los Empleados. A título de ejemplo, puede pensarse en objetivos de EBITDA, incremento de ingresos, disminución de gastos, incremento de margen, incremento en el número de IICs gestionadas, incremento del patrimonio gestionado, incremento del número de IICs, gestoras o patrimonio que administramos.

Igualmente se fijarán objetivos sobre el grado de cumplimiento de la normativa de regulación y supervisión, los niveles de solvencia y liquidez de la Gestora y la gestión del riesgo.

Objetivos de la Unidad de Negocio o del Departamento

Los empleados tendrán objetivos cuantitativos, siempre que sea posible y adecuado con la relación al

puesto de trabajo.

Podrá haber también objetivos cualitativos, como, por ejemplo, la puesta en marcha de nuevos proyectos, la incorporación de nuevos clientes, adaptaciones normativas, calidad del servicio, etc.

Interrupciones del sistema de retribución variable (objetivos llave)

Con carácter anual la Entidad podrá fijar una serie de indicadores que actuarán como condición indispensable para la activación del sistema de retribución variable. Los indicadores serán fijados a nivel de Grupo.

Los indicadores deberán ser métricas financieras cuantitativas de forma que aseguren que el sistema de retribución variable no limite la capacidad del Grupo para reforzar la solidez de su base de capital.

A título de ejemplo, puede pensarse en objetivos mínimos de capital, solvencia, liquidez o existencia de beneficios en el Grupo.

Factor de corrección y modulación en función de la actuación directiva y la gestión del riesgo

La valoración del empleado se completará con un modificador con el que se modulen los resultados de la evaluación de los objetivos planteados.

El modificador se basará en la valoración del desempeño del empleado y en una valoración de la actuación de este respecto a la gestión del riesgo. De este modo será posible considerar factores no recogidos en los objetivos fijados pero que resulten relevantes a la hora de valorar el desempeño de los empleados y su gestión del riesgo.

4.2.3.2 *Ponderación de los objetivos*

El peso de los objetivos dentro de la composición de la retribución variable (objetivos de Inversis Gestión, objetivos de la Unidad de Negocio o Departamento, y factor de corrección y modulación en función de la actuación directiva y la gestión del riesgo) 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 Entidad las ponderaciones podrán ser ajustadas a nivel individual.

4.2.3.3 *Proceso de evaluación del cumplimiento de los objetivos y de asignación de la retribución variable*

Una vez finalizado el ejercicio, el proceso de valoración de los objetivos se inicia con la verificación del cumplimiento de todos los interruptores del sistema de retribución variable (objetivos llave) según se ha descrito en el apartado anterior.

Evaluación de objetivos

El superior inmediato del empleado evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos que se fijaron al empleado para el ejercicio evaluado.

Asimismo, se realizará la evaluación del factor de corrección y modulación en función de la actuación directiva y la gestión del riesgo descrito en el apartado anterior de esta Política.

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.

La Dirección de Recursos Humanos facilitará la documentación necesaria para llevar a cabo el proceso.

El superior inmediato del empleado y este último celebrarán 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.

La valoración se realizará en base a escalas de logro y de pago predefinidas en las que se determinarán los niveles de consecución mínimos, target y máximos.

El resultado de la evaluación se enviará a la Dirección de Recursos Humanos, 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.

Fijación de la cantidad destinada a retribución variable

En función de los niveles de consecución de los objetivos fijados para cada uno de los empleados se determinará un montante global de retribución variable para el ejercicio.

Dicho montante global será sometido a la consideración del Consejo de Administración de Inversis Gestión que podrá proponer ajustar al alza, a la baja o incluso cancelar totalmente el pago de retribución variable a la vista de:

- Los resultados globales del Grupo y de las distintas Unidades de Negocio.
- Los hitos estratégicos alcanzados en el ejercicio.
- El proceso de gestión de riesgos.
- Los niveles de solvencia, liquidez y empleo de capital.
- Cualquier otra métrica que estime relevante.

Finalmente, el Consejo de Administración (i) verificará el cumplimiento de los interruptores del sistema de retribución variable (objetivos llave) y (ii) determinará la cantidad total a destinar para la retribución variable del conjunto de los empleados del Grupo, y, en particular, a los empleados de la Gestora.

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

Para la asignación individual de la retribución variable se tendrá, fundamentalmente, en consideración la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos que tuviera fijados el empleado para el ejercicio en cuestión así como el factor de corrección y modulación en función de la actuación directiva y la gestión del riesgo.

Asignación individual de la retribución variable

El proceso de asignación dentro de cada Unidad de Negocio o Departamento será liderado por el responsable correspondiente y validado en primera instancia por la Dirección de Recursos Humanos y, finalmente, por el Consejero Delegado del Grupo.

4.2.4 Retribución variable plurianual

Siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, Inversis Gestión podrá aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales, con las siguientes finalidades:

- Mejorar el valor de Inversis Gestión 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 Inversis Gestión y sus riesgos empresariales.
- Retener a determinados empleados “clave” en Inversis Gestión.

Los planes de retribución variable plurianual que Inversis Gestión 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 Inversis Gestión, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el periodo de tiempo para el cual se implantan.

Cada vez que Inversis Gestión decida implantar un nuevo incentivo plurianual, las condiciones para su devengo y cobro, así como el procedimiento establecido para su comunicación, reconocimiento, cálculo y entrega serán objeto de desarrollo en una política interna aprobada al efecto.

4.3 Otros elementos del paquete retributivo

4.3.1 Beneficios sociales

Los empleados de Inversis Gestión, como parte integrante de su paquete retributivo, cuentan con una serie de beneficios que aportan calidad a su retribución y les permiten disfrutar de ventajas importantes durante su relación laboral con la Entidad. En concreto, tendrán los siguientes beneficios sociales:

- Seguro médico.
- Tarjeta de comida.
- Seguro de vida.
- Plan de previsión social empresarial.²

4.3.2 Plan de retribución personalizada

Mediante el Plan de Retribución Personalizada, los empleados de Inversis Gestión tendrán la oportunidad de incorporar a su paquete retributivo determinadas retribuciones en especie. Ello se hará

² Pendiente de confirmar con la Entidad.

sin incrementar la masa salarial, pues dichas retribuciones en especie se detraerán del salario fijo bruto anual.

El importe máximo que cada empleado podrá solicitar que se destine al Plan no podrá superar el 30 por 100 de sus percepciones salariales.

Al tratarse de un límite máximo, el empleado tendrá la libertad de no disponer del mismo en su totalidad.

La participación en el Plan no afectará al salario bruto anual a tener en cuenta para calcular revisiones salariales o posibles indemnizaciones.

Los empleados partícipes del Plan no verán disminuidas sus cotizaciones, ni, por tanto, las futuras prestaciones, como consecuencia de su participación en el Plan.

La participación del empleado en el Plan se revisará anualmente, pudiendo modificar éste la composición de los elementos que constituyen el mismo, total o parcialmente, exceptuando los casos de elementos que impliquen un compromiso de duración superior a un año.

Los productos y servicios ofertados por la Entidad a través de este sistema retributivo, así como las condiciones generales para participar en el mismo y las condiciones particulares para cada producto y servicio, son objeto de desarrollo en la política interna aprobada por el Grupo a estos efectos.

5 MEDIDAS DE GESTIÓN DEL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO

En cumplimiento de lo establecido en la normativa prudencial, Inversis Gestión establece determinadas medidas de gestión del riesgo, aplicables a los miembros del personal que, en cada momento, formen parte del Colectivo Identificado de la Entidad.

A estos efectos, se entenderá por colectivo identificado las categorías de personal que abarcan los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de Inversis Gestión (el “Colectivo Identificado”).

La determinación del Colectivo Identificado de Inversis Gestión será llevada a cabo por el Consejo de Administración de Inversis Gestión anualmente.

Todos los requerimientos contenidos en el presente apartado serán de aplicación exclusiva a estas personas. La firma y remisión a la Dirección de Recursos Humanos del Grupo del Certificado de Adhesión a esta Política Retributiva será requisito indispensable para tener derecho al cobro de cualquier retribución variable para este colectivo.

5.1 Requerimientos en materia de retribución variable

La retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado estará basada en una gestión eficaz de los riesgos y vinculada al grado de consecución de objetivos tanto financieros como no financieros previamente establecidos, que tienen en cuenta los riesgos asumidos actuales y futuros y los intereses a largo plazo del Grupo.

5.1.1 Cláusula de diferimiento

Una parte sustancial, que represente al menos el 40 por ciento del componente de remuneración variable, se aplazará durante un periodo oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de la IIC de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de la IIC de que se trate.

El periodo a que se refiere el párrafo anterior será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida de la IIC en cuestión es más corto; no se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; en el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se aplazará como mínimo el 60 por ciento.

Las cantidades diferidas conforme a este apartado no darán lugar a la percepción de intereses ni dividendos.

5.1.2 Pago en instrumentos y periodos de retención

En función de la estructura legal de la IIC y los reglamentos o documentos constitutivos, una parte sustancial, que es al menos el 50 por ciento de cualquier remuneración variable, consistirá en

participaciones de la IIC en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50 por ciento de la cartera total gestionado por la Gestora, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 por ciento.

Estos instrumentos están sujetos a un periodo de retención de al menos un año desde su entrega, con el objetivo de alinear los incentivos con los intereses de la Gestora y las IIC que gestionan y los inversores de las IIC.

5.1.3 Ajustes ex post de las remuneraciones

La remuneración variable, 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, de la Unidad de Negocio, 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 reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”).

Inversis Gestión ha establecido las siguientes cláusulas de malus y clawback que aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total. En ellas, se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

El procedimiento para la efectiva aplicación de estas cláusulas se realizará conforme a las políticas establecidas por el Grupo.

5.1.3.1 Cláusula de reducción de la remuneración (“malus”)

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción por parte de Inversis Gestión si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. 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 Inversis Gestión.
2. Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:
 - Una actuación fraudulenta por parte del empleado.
 - El 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.

- Que el empleado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
- Que el empleado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de Inversis que, en su caso, le resulten de aplicación y, en especial, de aquellas recogidas en los siguientes documentos:
 - Código de Conducta.
 - Manual de Riesgo de Crédito.
 - Manual de Riesgo de Mercado.
 - Manual de Riesgo de Liquidez.
 - Política de integración de los riesgos de sostenibilidad.
- El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente que afecte a la viabilidad de la Entidad como consecuencia del deterioro sostenible, por un periodo continuo superior a seis (6) meses.
- El incumplimiento de los ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente que afecte a la viabilidad de la Entidad como consecuencia del deterioro sostenible, por un periodo continuo superior a seis (6) meses.
- Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por la Entidad.
- Cuando el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del límite de tolerancia fijado en el Marco de Apetito al Riesgo aprobado por el Grupo Inversis y la política retributiva aprobada por el Grupo Banca March.

5.1.3.2 Cláusula de devolución de retribuciones (“clawback”)

La retribución variable bruta ya satisfecha, en efectivo o en instrumentos, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Inversis Gestión 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 Gestora que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

En particular, los supuestos en los que un miembro del Colectivo Identificado de Inversis Gestión deberá proceder a devolver a la Entidad parte o la totalidad de la retribución variable bruta percibida son los siguientes:

1. Si Inversis Gestión reformulara sus cuentas anuales siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la realmente satisfecha o no

hubiera procedido el pago de retribución variable alguna de acuerdo con los sistemas de incentivos variables implantados por la Gestora.

2. Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del límite de recuperación fijado en el Marco de Apetito al Riesgo aprobado por el Grupo Inversis y la política retributiva aprobada por el Grupo Banca March.
3. Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:
 - (i) Una actuación fraudulenta por parte del empleado;
 - (ii) El 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;
 - (iii) Que el empleado haya causado, por acción u omisión, un daño grave a Inversis Gestión, interviniendo culpa o negligencia.
 - (iv) Que el empleado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de Inversis Gestión que, en su caso, le resulten de aplicación y, en especial, de aquellas recogidas en los siguientes documentos:
 - Código de Conducta.
 - Manual de Riesgo de Crédito.
 - Manual de Riesgo de Mercado.
 - Manual de Riesgo de Liquidez.
 - Política de integración de los riesgos de sostenibilidad.

5.2 Pagos por rescisión o blindajes

Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

En este sentido, no se concederá indemnización por despido en los siguientes supuestos:

- (i) cuando haya un incumplimiento evidente que justifique la extinción inmediata del contrato o el despido del miembro del personal.
- (ii) cuando el empleado dimita voluntariamente con el objetivo de ocupar un puesto en una entidad jurídica distinta.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se determine el importe de las indemnizaciones por despido a pagar, Inversis Gestión tendrá en cuenta los resultados logrados a lo largo del tiempo y evaluará, cuando sea relevante, la gravedad de cualquier incumplimiento conforme a la normativa aplicable.

Con carácter general, la política de Inversis Gestión respecto del reconocimiento de pagos por rescisión

o blindajes será la de aplicar estrictamente las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en el caso de que por circunstancias excepcionales, y previo acuerdo del Consejo de Administración, fuera reconocido un derecho de este tipo a algún empleado, éste quedará limitado a una cuantía máxima equivalente a dos (2) anualidades de la retribución fija del empleado.

Las indemnizaciones por despido, incluidos los pactos de no competencia post contractual, tendrán la consideración de remuneración variable a todos los efectos, por lo que serán abonados conforme a la presente Política y la normativa aplicable en cada momento.

Los pactos de no competencia post contractual serán remunerados y abarcarán un periodo de duración máximo de dos años. Sin perjuicio de lo establecido anteriormente en el presente apartado con respecto las cláusulas de no competencia, la remuneración pactada no podrá ser superior a dos anualidades de la retribución total bruta del miembro del Colectivo Identificado.

No obstante lo anterior, los pagos de remuneración ordinarios relacionados con la duración del periodo de preaviso no tendrán la consideración de indemnización por despido y, por lo tanto, no estarán sujetos a los requerimientos aplicables a la remuneración variable.

5.3 Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales de pensiones

La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Gestora y de las IIC que gestione.

El Grupo Inversis no ha asumido ningún compromiso por pensiones distinto de los previstos en el Convenio Colectivo de Banca.

5.4 Aplicación del principio de proporcionalidad

Tal y como establece el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, Inversis Gestión debe fijar y aplicar la política de remuneración global conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las SGIIC con el perfil de riesgo de cada individuo, el perfil de riesgo de la gestora, así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos.

Solo cabe la aplicación del principio de proporcionalidad a los siguientes requisitos:

- Los requisitos relativos al proceso de pago, y en concreto, el pago de la remuneración variable en instrumentos, la retención de esos instrumentos, el aplazamiento de parte de la remuneración variable, y la incorporación a posteriori del riesgo para la remuneración variable.
- Los requisitos numéricos establecidos para el abono de la remuneración variable, referidos al periodo de aplazamiento mínimo de tres a cinco años, la parte mínima del 40% al 60% de la remuneración variable que debe aplazarse, y la parte mínima del 50% de la remuneración variable que debe abonarse en instrumentos, en caso de no aplicarse solo podrá hacerse en su totalidad.

- Los criterios establecidos para la aplicación de la proporcionalidad son:
 - a) El tamaño del Gestora y de los FIA que gestiona, medido en base al valor del capital de la Gestora y el valor de los activos gestionados; las obligaciones o la exposición al riesgo de la Gestora o de los FIA que gestiona; el número de empleados, sucursales o filiales de la Gestora.
 - b) Organización interna: la estructura legal de la Gestora y de los FIA que gestiona, la complejidad de la estructura interna de gobierno, la admisión a cotización en mercados regulados de la Gestora o de los FIA que gestiona, siempre desde una valoración conjunta de la Gestora y de los FIA que gestiona.
 - c) Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades: el tipo de actividad autorizada, el tipo de políticas y estrategias de inversión de los FIA, la naturaleza nacional o transfronteriza de las actividades empresariales y la gestión complementaria de OICVM.

Estos criterios deben valorarse de forma combinada, y además incorporar aquellos otros elementos que puedan ser relevantes para aplicar esta proporcionalidad.

Dentro de la propia Gestora, cabe una aplicación proporcionada de los principios para cada colectivo. Las categorías de empleados con impacto material en el perfil de riesgo de la Gestora deben cumplir más estrictamente con los principios que tratan de gestionar el riesgo que su actividad conlleva. Adicionalmente a los criterios de tamaño, organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades, deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- El tamaño de las obligaciones contraídas por el responsable de asumir riesgos en nombre de la Gestora.
- El tamaño del grupo de personas, que de forma conjunta tienen una incidencia sobre el perfil del riesgo.
- La estructura de la remuneración de los empleados, en base al importe de la remuneración variable percibida y el porcentaje de la remuneración variable representa respecto de la remuneración fija.

De esta forma, Inversis Gestión ha determinado aplicar el principio de proporcionalidad, neutralizando los requerimientos de diferimiento, pago en instrumentos y cláusulas malus a nivel Entidad; siendo de aplicación únicamente la cláusula clawback sobre cualquier importe de remuneración variable que se abone a un miembro del Colectivo Identificado.

5.5 Prohibición de operaciones de cobertura

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

En concreto, el colectivo afectado por esta Política no podrá realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono conforme a esta Política.

5.6 Control y supervisión

El Consejo de Administración de Inversis Gestión es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la política retributiva aplicable al colectivo identificado que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en este apartado de la Política.

A estos efectos, anualmente la Gestora o, en su caso, un tercero independiente, llevará a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política de remuneración del colectivo identificado, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el propio Consejo.

6 APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

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 Comisión Nacional de Valores, la Entidad estime procedente incluir.

Las modificaciones introducidas por la presente Política resultarán de aplicación a las remuneraciones devengadas durante el ejercicio 2018 y en adelante.

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 Inversis Gestión.

ANEXO: CERTIFICADO DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE INVERISIS GESTIÓN PARA LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

El abajo firmante declara que conoce y acepta:

- la Política Retributiva de Inversis Gestión y, en particular, su capítulo sobre medidas de gestión del riesgo para el Colectivo Identificado; y
- las políticas del Grupo que sean de aplicación, y en particular, la Política de aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable del Grupo Inversis;

documentos de los que tiene un ejemplar en su poder, y que ha leído, comprendido y aceptado en su totalidad.

En Madrid, a [*] de [*] de 202[*]

Firma del empleado, miembro del Colectivo Identificado, en señal de aceptación:

Nombre y Apellidos: [*]

DNI: [*]

Categoría: [*]

Cargo: [*]