
IMANTIA CAPITAL, S.G.I.I.C., S.A.
POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

Enero de 2018

ÍNDICE

- I. INTRODUCCION Y NORMATIVA
- II. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- III. PRINCIPIOS GENERALES DE LAS POLITICAS
- IV. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES
- V. RETRIBUCIÓN FIJA Y VARIABLE (U ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA)
- VI. REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN
- VII. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN
- VIII. COMUNICACIÓN INTERNA

I. INTRODUCCION Y NORMATIVA

La legislación aplicable a las políticas de remuneración es, en primer lugar, la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, que deberá cumplir con las recomendaciones y criterios contenidos en el Reglamento delegado n.º 231/2013, de la Comisión, de 19 de diciembre de 2012, y en el resto de la normativa europea que le sea aplicable, según corresponda.

Además, es de aplicación la normativa contenida en el Real Decreto 83/2015, de 13 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley de instituciones de inversión colectiva.,

Adicionalmente, son de aplicación “Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFLA” y el 1 de octubre de ese mismo año las “Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID)” publicadas por ESMA sobre las que CNMV publicó el día 29 de diciembre de 2016 que dichas Directrices serían tenidas en cuenta en su labor de supervisión desde el 1 de enero de 2017.

Por otro lado, la Directiva 2014/65 del Parlamento europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014 y el Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016, que incorporan la normativa conocida como MIFID II, establecen la obligación de instaurar, aplicar y mantener una política de remuneraciones en IMANTIA.

Las políticas y prácticas de remuneración deben ser aprobadas por el órgano de administración, después de recibir asesoramiento y opinión previa de la función de Cumplimiento Normativo.

Estas políticas deben ser formuladas por escrito de forma clara, comunicadas a los afectados y registradas adecuadamente.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política se aplicará a todos los empleados de la Sociedad sin perjuicio de que determinados principios resulten de aplicación únicamente al denominado “Colectivo Identificado” de la Gestora.

Se entenderá por Colectivo Identificado a los altos directivos, los empleados que asumen riesgos y los que ejercen funciones de control. Se incluirá también a cualquier empleado que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo sistema 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 la Gestora

El Consejo de Administración será el responsable de determinar el Colectivo Identificado de la Gestora. El Anexo II de este Documento, recoge la composición del Colectivo Identificado. Esta lista actualizada estará a disposición de la CNMV en todo momento.

III. PRINCIPIOS GENERALES DE LAS POLITICAS

Los sistemas de remuneración de la Gestora están estratégicamente diseñados para cumplir con cuatro objetivos clave:

- ✓ Atraer y retener a sus mejores empleados.
- ✓ Generar un valor añadido a largo plazo para la Gestora.
- ✓ Alinear la remuneración de los ejecutivos con los intereses de la Gestora.
- ✓ Evaluar los mecanismos de remuneración y toma de riesgo.

Con el fin de velar por que la Entidad cuente con una política retributiva adecuada para sus Empleados, la Gestora ha estimado conveniente establecer los principios que se describen a continuación:

1.1 PRINCIPIOS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO CON CARÁCTER GENERAL PARA TODOS LOS EMPLEADOS DE LA ENTIDAD

- La política remunerativa atenderá a la gestión del riesgo de la Entidad, será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad y de los inversores, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Las empresas de servicios de inversión que presten servicios de inversión a sus clientes se asegurarán de no remunerar o evaluar el rendimiento de su personal de un modo que entre en conflicto con su obligación de actuar en el mejor interés de sus clientes. En particular, no establecerán ningún sistema de remuneración, de objetivos de ventas o de otra índole que pueda constituir un incentivo para que el personal recomiende un instrumento financiero determinado a un cliente minorista si la empresa de servicios de inversión puede ofrecer un instrumento financiero diferente que se ajuste mejor a las necesidades del cliente.
- La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.
- Los miembros del personal que participen en el control de riesgos serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas, no pudiendo el método para determinar la remuneración comprometer su objetividad.
- La remuneración de los directivos, el personal que gestione riesgos y el que ejerza funciones de control será supervisado por el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración, en su función supervisora de la Sociedad, fijará los principios generales de la política remunerativa, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación.

- Al menos una vez al año, se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política remunerativa, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función supervisora.

1.2 PRINCIPIOS APLICABLES A LA REMUNERACION DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

- La política remunerativa será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo o las normas de las IIC;
- 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.

- Los pagos por rescisión anticipada de contratos se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados;
- Estrategias personales de cobertura: los miembros del personal no harán uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros, que les compensen en caso de que se produzca un ajuste a la baja en su remuneración, puesto que ello iría en contra de los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración;
- Alineación al riesgo de la remuneración variable:
 - ✓ cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados de la persona y los de la unidad de negocio y los resultados globales de la Sociedad;
 - ✓ la evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de la IIC, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo, y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de la IIC y sus riesgos de inversión; y
 - ✓ en la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se incluirá un mecanismo completo de ajuste, para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuro.

IV. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

Funciones del Consejo de Administración

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 establece que el Consejo será responsable de establecer, mantener y supervisar las políticas y procedimientos de control interno, entre otros, la política y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos, así como evaluar su eficacia y, en su caso, adoptar las medidas adecuadas para subsanar las posibles deficiencias.

Adicionalmente, la Directiva MIFID II establece que el órgano de dirección debe asumir unas responsabilidades claras en todo el ciclo económico de la empresa en una serie de ámbitos incluida la remuneración y llevar a cabo una política de remuneraciones de las personas involucradas en la prestación de servicios a clientes orientada a incentivar una conducta empresarial responsable, un trato justo de los clientes y la evitación de conflictos de intereses en las relaciones con los mismos.

Asimismo, corresponderá al Consejo de Administración fijar, con carácter anual, la lista del Colectivo Identificado en cada momento. Esta lista se modificará a lo largo del año si existen nuevas contrataciones o se producen modificaciones en la estructura de la Gestora que supongan una variación del Colectivo Identificado

Funciones de la Dirección

El Area de Administración y Medios de la Gestora, junto con la Dirección ejecutiva y valiéndose del asesoramiento de Cumplimiento Normativo, serán responsables de obtener y

preparar la información necesaria para que el Consejo de Administración pueda cumplir con sus responsabilidades. En este sentido, corresponderá al Consejo de Administración la aprobación de los planes de remuneración del colectivo identificado.

La alta dirección de IMANTIA será responsable de la aplicación de la política de remuneración y el control de los riesgos de cumplimiento relacionados con esa política.

Funciones de Cumplimiento Normativo y Auditoría. Supervisión y Control

Entre las funciones de Cumplimiento Normativo se encuentran básicamente las siguientes:

- Asesorar al Consejo de Administración sobre el diseño de la política de remuneración de la Gestora.
- Asesorar al Consejo de Administración en la supervisión del funcionamiento de la política y prácticas de remuneración.
- Velar por que la política global de remuneraciones sea coherente con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Gestora y de las IIC gestionadas, así como de los inversores de dichas IIC.
- Supervisar que la Política y los criterios de remuneración cumplen los requisitos establecidos en la normativa aplicable en materia de normas de conducta y conflictos de intereses.
- Informar al Consejo de Administración por escrito y con carácter trimestral sobre el resultado de los trabajos realizados en relación con el cumplimiento de la política de remuneración.

Auditoría Interna realizará periódicamente una revisión global, así como una verificación de la implantación y correcto funcionamiento de las prácticas de remuneración establecidas de acuerdo con la Política.

Informe Anual sobre política de remuneraciones:

Asimismo, la Gestora en cumplimiento del Artículo 46 bis de la Ley de IIC, deberá remitir en el Anexo 9 de la información pública periódica a enviar a los partícipes, correspondiente al segundo semestre de cada año, la siguiente información sobre sus políticas de remuneración:

- a) La cuantía total de la remuneración abonada por la sociedad gestora a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, el número de beneficiarios y, cuando proceda, las remuneraciones que se basen en una participación en los beneficios de la IIC obtenida por la SGIIC como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de la IIC obtenida como rendimiento del capital invertido por la SGIIC en la IIC.
- b) El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la Sociedad gestora cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC.

Publicación en la web de la política de remuneraciones

En el sitio web de IMANTIA se publicará la política remunerativa actualizada. Los detalles de la política remunerativa deberán incluir, como mínimo, una descripción de la forma en que se calculan la remuneración y los beneficios, la identidad de las personas responsables de hacerlo, y, en su caso, la composición del comité de remuneraciones.

V. RETRIBUCIÓN FIJA Y VARIABLE (U ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA)

La compensación total de los empleados incluye:

- Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del empleado, que constituye una parte importante de la compensación total.
- Una remuneración variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos, definida de forma que evite los posibles conflictos de interés y, en su caso, incluya unos principios de valoración cualitativa y no sólo cuantitativa, que tengan en cuenta los intereses de los inversores y las normas de conducta en el mercado de valores.
- Otros beneficios Sociales.:
 - Tarjeta transporte (cargo contra salario)
 - Tarjeta restaurant (cargo contra salario)
 - Cheques guardería (cargo contra salario)
 - Formación (cargo contra salario)
 - Ayudas para el Seguro médico.
 - Aportación a plan de pensiones (2,5% del salario).

Remuneración Fija

Todo Empleado tendrá un salario fijo compuesto por el salario base y cualquier otro complemento establecido para cada categoría laboral según lo establecido en el Convenio Laboral que resulte de aplicación. Dicho salario se establecerá de común acuerdo entre el Empleado y la Gestora en el momento de su contratación de acuerdo con el nivel de responsabilidad y de contribución esperado, así como del cargo que desempeñe dentro de la Gestora y será revisable anualmente.

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

Retribución variable

Objetivos y principios

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

La fijación de los componentes variables de la remuneración de los Empleados de la Gestora responderá a los siguientes principios:

- La retribución variable se pagará únicamente si resulta sostenible con la situación de la Gestora en su conjunto y se justifica por los resultados habidos.

La asignación de los componentes variables de remuneración en la Gestora tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Gestora 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.
- La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional, sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la Gestora posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo.
- El Colectivo Identificado 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.
- Tal y como establece la normativa, la Gestora debe fijar y aplicar la política de remuneración conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades. A estos efectos la Gestora considera que, dadas sus características particulares, no se realizará ningún pago de la retribución variable mediante participaciones o intereses de propiedad o instrumentos equivalentes.

Diferimiento

La Gestora no aplica el diferimiento en el pago de la variable a ninguno de sus empleados atendiendo al criterio de proporcionalidad que le permite la normativa de aplicación en materia de remuneraciones.

Ajustes de las remuneraciones. Supuestos de afectación

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Gestora en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Gestora.

La remuneración variable total se reducirá o anulará cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros negativos o inferiores a los esperados.

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

1. Supuestos en los que la satisfacción de dichos importes no resulte sostenible de acuerdo con la situación de la entidad en su conjunto o, con los resultados de la entidad, de la unidad de negocio o del profesional de que se trate. Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:
 - Una reformulación de cuentas anuales que no proceda de un cambio normativo y de la que resulte una retribución variable a liquidar inferior a la efectivamente satisfecha o no hubiera procedido el pago de retribución variable alguna.

- Una actuación fraudulenta por parte del Empleado.
- Que se haya producido el despido disciplinario procedente del Empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable.
- Que el Empleado haya causado un daño grave a la Entidad, actuando de manera negligente o dolosa.
- Que el Empleado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de la Gestora que le resulten de aplicación.

Cláusula clawback

La retribución variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Gestora cuando durante los tres (3) años posteriores a su abono se ponga de manifiesto que su cobro y, por tanto, la no aplicación de los mecanismos de ajuste señalados en el apartado anterior, se ha producido en base a información falsa o inexacta o afloran riesgos asumidos durante el periodo anteriormente indicado, o circunstancias no previstas por la Gestora que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los tres ejercicios anteriormente indicados.

El procedimiento por el cual se llevará a cabo dicha recuperación está regulado en la Política de devolución de Retribuciones aplicable al Colectivo Identificado de IMANTIA CAPITAL SGIIC, S.A. que se incorpora como Anexo III de este Documento.

Beneficios discrecionales de pensión

No existen actualmente en la Gestora empleados con beneficios discrecionales de pensión. En caso de que los llegase a haber, se aplicarían a los mismos las reglas recogidas en la normativa vigente.

Pagos por rescisión

Las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Gestora vienen determinadas por la normativa, que establece el pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos previstos por el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

No es política de la Gestora el pactar cláusulas de indemnización por rescisión anticipada de contratos. En cualquier caso, si las hubiese, deberán basarse en los resultados obtenidos a lo largo del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados

Incentivos a corto plazo

La Gestora podrá diseñar e implantar planes de incentivos por campañas específicas para productos o servicios determinados. Todo plan de incentivos deberá ser aprobado por el Comité de Dirección y deberá cumplir con la normativa vigente en cada momento.

VI. REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Al menos una vez al año, el Consejo de Administración de la Gestora, con el asesoramiento y apoyo de Cumplimiento Normativo procederá a la revisión y modificación en su caso de las políticas contenidas en el presente documento a fin de realizar las modificaciones y, adaptaciones que procedan.

Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos comprobará que la Política se está aplicando de manera efectiva.

Con la misma periodicidad anual, se realizará una evaluación de los empleados, a través de entrevistas entre cada empleado y un superior/su responsable, en las que se valorarán los objetivos y resultados logrados, así como las capacidades y actitudes.

Se comunicará a los empleados por correo electrónico o cualquier otro medio que deje constancia de su entrega, el modelo retributivo, que se fijará en función de cada categoría, de su experiencia y formación.

El respeto de los principios establecidos en el presente documento es determinante a la hora de establecer las remuneraciones variables de los empleados.

VII. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento tendrán vigencia indefinida, sin perjuicio de las modificaciones y adaptaciones que en cada momento puedan acordar los órganos de gobierno de la Gestora.

VIII. COMUNICACIÓN INTERNA

Cumplimiento Normativo adoptará las acciones necesarias para que la presente Política sea conocida, a nivel interno, por todos los empleados afectados.

**ANEXO I: CERTIFICADO DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA RETRIBUTIVA
DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DE IMANTIA CAPITAL, SGIIC, SA**

El abajo firmante declara que conoce y acepta la presente Política Retributiva de IMANTIA CAPITAL, SGIIC, SA documento del que tiene un ejemplar en su poder, y que ha leído, comprendido y aceptado en todas y cada una de sus cláusulas.

En [*], a [*] de [*] de 20XX

Firma del empleado, en señal de aceptación:

Nombre y Apellidos: [*]

DNI: [*]

Categoría: [*]

Cargo: [*]

ANEXO II

Relación de Empleados que forman parte del Colectivo Identificado

Será Colectivo identificado los miembros del Consejo de Administración de IMANTIA CAPITAL, así como los empleados directos de la Gestora que pertenecen al Área de Gestión y/o al Comité de Dirección, en cada momento.

A la fecha de aprobación del presente procedimiento, son los siguientes:

Función	Nombre	Apellido 1	Apellido 2	DNI
CONSEJO	JUAN LUIS	VARGAS-ZUÑIGA	DE MENDOZA	08813578R
CONSEJO	PEDRO RAUL	LOPEZ	JACOME	53658096Q
CONSEJO	JOSE EDUARDO	ALVAREZ	SANCHEZ	32799229X
CEO	GONZALO	RODRIGUEZ	DIAZ	000419746L
C. DIRECCION	IÑIGO	COLOMO	ARENAZA	015971881Z
C. DIRECCION	LAURA	EGUREN	TORRES	72796967N
C. DIRECCION	MARIO	DIAZ	SERRANO	02616056J
C. DIRECCION	MANUEL ANGEL	GONZALEZ	CARRASCO	3844409M
GESTION	JAIME	ESPEJO	CABRA	52368966J
GESTION	JUAN	LLONA	GUTIÉRREZ	30678852A
GESTION	ENRIQUE	LLUVA	LOPEZ	50826655J
GESTION	ANDRES	LOPEZ	FERNANDEZ	71275119M
GESTION	RAFAEL	LOPEZ DE NOVALES	SOLANA	5269347R
GESTION	ENRIQUE	MARTINEZ	DIAZ	50806312W
GESTION	SERGIO	RIOS	GARCIA	2272312G
GESTION	FCO JAVIER	SAINZ	FERNANDEZ	20205627N
GESTION	M SIERRA	SANCHEZ	SERRANO	50100442W

ANEXO III. POLÍTICA DE DEVOLUCIÓN DE RETRIBUCIÓN APLICABLE AL COLECTIVO IDENTIFICADO DE IMANTIA CAPITAL, SGIIC, SA

1. ANTECEDENTES Y OBJETO

De acuerdo con las Políticas de Remuneración del Colectivo Identificado de IMANTIA CAPITAL, S.G.I.I.C., S.A. (“IMANTIA” o la “Gestora”), ha establecido una cláusula de clawback que aplicará hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total del Colectivo Identificado.

En este sentido, la normativa aclara que, sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá, para dicho colectivo, 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 o de recuperación de retribuciones ya satisfechas.

Esta Política de Devolución de Retribuciones establece cómo se determinan las circunstancias que operarán para la aplicación de la Política, el importe de la retribución variable que quedará afectado, así como el procedimiento para su devolución a la Entidad.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Esta Política resulta de aplicación obligatoria a los Empleados que formen parte en algún momento del Colectivo Identificado de IMANTIA, que estará en todo momento identificado en el Anexo II de las Políticas de Remuneración.

Se entenderá por retribución variable afectada por esta Política toda aquella retribución cuya percepción está condicionada al cumplimiento, dentro de cada ejercicio, de los objetivos establecidos y a su aprobación por el Consejo de Administración, con independencia de la forma y plazos establecidos para su abono.

Los términos y condiciones recogidos en la presente Política serán de aplicación a todos los pagos de retribución variable que se realicen a los miembros del Colectivo Identificado desde la fecha de firma del presente documento y estarán vigentes durante un periodo de tres (3) años desde la fecha de abono de cada pago de la retribución variable.

3. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE DEVOLUCION DE RETRIBUCIONES

A continuación, se establecen los supuestos en los que el empleado del Colectivo Identificado de IMANTIA deberá proceder a devolver a la Gestora parte o la totalidad de la retribución variable percibida:

- i. Una reformulación de cuentas anuales que no proceda de un cambio normativo y de la que resulte una retribución variable a liquidar inferior a la efectivamente satisfecha o de lugar a que no hubiera procedido el pago de retribución variable alguna.
- ii. Una actuación fraudulenta por parte del Empleado.
- iii. Que se haya producido el despido disciplinario procedente del Empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable.

- iv. Que el Empleado haya causado un daño grave a la Entidad, actuando de manera negligente o dolosa.
- v. Que el Empleado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de la Gestora que le resulten de aplicación y, en especial, de aquellas recogidas en los siguientes documentos:
 - Código de Conducta.
 - Reglamento Interno de Conducta.
 - Manual de Conflictos de Interés.
 - Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo

4. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Cuando sea produzca una de las circunstancias anteriormente expuestas y que puedan dar lugar a la aplicación de la presente Política, el Consejo, previa verificación y recepción de la información e informes que resultaran necesarios por parte de las Áreas que corresponda, 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 Consejo al objeto de exponer cuantas cuestiones consideren relevantes para valorar si dichos supuestos se derivan directamente de su gestión.

Una vez llevado a cabo el trámite de audiencia, el Consejo decidirá si concurre alguno de los supuestos que determinan la devolución de la retribución variable percibida de acuerdo con lo indicado en el apartado 3 anterior.

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

- a) Importe de la retribución variable percibida por el empleado en el ejercicio en el que se haya producido alguno de los supuestos contemplados en el apartado 3 anterior y el importe de la retribución variable resultante del nuevo cálculo como consecuencia de la reformulación de cuentas de IMANTIA.
- b) En los casos demás casos distintos de la reformulación de cuentas, se valorará el importe de la devolución en relación con el daño efectivamente causado a la Gestora.

El Consejo comunicará por escrito al empleado el importe bruto de la retribución variable que deberá ser objeto de devolución y el procedimiento de devolución aplicable, de acuerdo con el siguiente orden de actuación:

- i. En primer lugar, el importe objeto de devolución será compensada con cualquier elemento retributivo devengado por el empleado que se encuentre pendiente de abono como por ejemplo retribución variable, salario fijo o en su caso, saldo y finiquito resultante de la extinción de su relación laboral con la Entidad.
- ii. En caso de que la compensación descrita en el punto anterior 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 IMANTIA CAPITAL. 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.

IMANTIA 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 Política y aquéllas que se tuvieren que realizar entre los empleados y la Entidad serán realizadas por escrito, correo o fax, a menos que la ley exija otra cosa, y deberán ser tratadas como estrictamente confidenciales.

5. ACEPTACION

Al expresar su aceptación del contenido de esta Política mediante la firma y cumplimentación del formulario adjunto como Anexo, el empleado reconoce haber recibido, leído, entendido y aceptado todos los términos, condiciones y restricciones comprendidos en la misma.

**FORMULARIO DE CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE LA
POLÍTICA DE DEVOLUCIÓN DE RETRIBUCIONES DE
IMANTIA CAPITAL, SGIIC, SA**

El abajo firmante declara que conoce y acepta la presente Política de Devolución de Retribuciones de IMANTIA CAPITAL, SGIIC, SA, documento del que tiene un ejemplar en su poder, y que ha leído, comprendido y aceptado en todos y cada uno de sus apartados.

En [*], a [*] de [*] de 20XX

Firma del empleado, en señal de aceptación:

Nombre y

Apellidos: [*] DNI:

[*]

Categoría

: [*]

Cargo:

[*]

POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN Imantia Capital	
Número de versión:	3
Fecha aprobación:	31/01/18
Realizado por:	Área de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos
Aprobado por:	Consejo de Administración

Control de Versiones Anteriores	
Fecha	Número de versión
23/12/15	1
31/01/17	2