



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

28 de enero de 2021



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA
3. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN SOSTENIBLE
4. SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL
5. REQUISITOS ESPECÍFICOS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO
6. POLÍTICA DE DEVOLUCIÓN DE RETRIBUCIONES

ANEXO I Certificado de adhesión a la Política Retributiva de Imantia Capital, SGIIC, SA

ANEXO II Relación de Empleados que forman parte del Colectivo Identificado

ANEXO III Formulario de conocimiento y aceptación de la política de devolución de retribuciones

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objetivo de la Política

El Objetivo de la presente Política de Remuneración (en adelante “el Procedimiento” o “la Política”) es recoger la política remunerativa aplicable a los empleados de Imantia Capital, S.G.I.I.C., S.A. (en adelante la “Gestora” o “IMANTIA”), acorde con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y compatible con la estrategia empresarial, objetivos, valores e intereses a largo plazo, tanto propios como de las IIC que gestiona.

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. Igualmente, es de aplicación el Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva, cuyo artículo 115.3 determina la obligación de 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 DGFIA*” y las “*Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM*” 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. Y, por último, toda la normativa relativa al ámbito de la sostenibilidad y, en concreto, la Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión, y por la que se modifican las Directivas 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE y 2014/65/UE y las Directrices de desarrollo de EBA sobre Gobernanza Interna y Políticas de Remuneración.

1.2. Área responsable de la elaboración de la Política.

La responsabilidad de la elaboración y actualización del Procedimiento recae en el Área de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos, en base a la información proporcionada por el Área de Administración y Medios, concretamente por Recursos Humanos.

1.3. Órganos responsables de la aprobación del Política.

La responsabilidad de la aprobación del presente Procedimiento recae en el Consejo de Administración de la Gestora, a propuesta del Área de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos.

1.4. Destinatarios del Política.

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 administradores, altos directivos, los empleados cuyas actividades profesionales tengan un impacto significativo en el perfil de riesgo de la Gestora y de las IIC que gestiona y los responsables de las funciones de control. Se incluirá también a cualquier empleado que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo grupo 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 o de las IIC que gestiona.

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.



En el momento de la aprobación del presente Procedimiento, la Gestora no tiene obligación de constituir un Comité de Remuneraciones. En tanto se constituya este Comité, las funciones que serían atribuidas al mismo son asumidas por el Consejo de Administración.

Una vez aprobado el Procedimiento y sus sucesivas actualizaciones o modificaciones, se pondrá a disposición de los empleados y personas afectadas.

1.5. Actualización del Política.

El Procedimiento debe actualizarse de forma que:

- Se adapte a la normativa y a la actividad real de la Sociedad.
- Sea eficaz.

La revisión del Procedimiento se realizará al menos con carácter anual por el Área de Cumplimiento Normativo, que incluirá todas las modificaciones que consideren necesarias como consecuencia de:

- Las propuestas de los responsables de las áreas y departamentos implicados.
- Las novedades normativas que se produzcan.
- Las recomendaciones de Auditoría Interna.
- Las recomendaciones de los auditores externos y organismos supervisores.

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.

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

2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

2.1. Objetivos

La política retributiva para los empleados de IMANTIA, está estratégicamente diseñada 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 con los intereses de la Gestora.
- Evaluar los mecanismos de remuneración y toma de riesgo.
- Fomentar la sostenibilidad, aplicando criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno (ASG).

2.2. Principios generales

Las políticas de remuneración aplicables en IMANTIA, atienden a los principios generales indicados en este epígrafe acorde con su dimensión, con su organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

- Gestión prudente y eficaz de los riesgos. 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, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestione.
- Alineación con los intereses a largo plazo. La política remunerativa atenderá a la gestión del riesgo de IMANTIA, será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Gestora y de los inversores, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Actuación en interés de los clientes. IMANTIA se asegurará 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.
- Independencia y evitación de conflictos de interés. 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.

Asimismo, la remuneración de los altos directivos en la gestión del riesgo y en funciones de cumplimiento, será supervisado directamente por el Consejo de Administración.

- Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables. 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.
- 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.

- 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.
- La política remunerativa de la Gestora no está ligada, en ningún caso, a la comisión sobre resultados de las IIC que gestiona.
- 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.
- Alineación al riesgo de la remuneración variable: no habiendo retribución variable en función de resultados no procede incluir mención alguna según lo dispuesto en el artículo 46 bis 1 a) de la Ley de IIC.

- Alineación con la política de sostenibilidad de IMANTIA, llevando a cabo actuaciones concretas que tienen por objeto hacer sostenible y socialmente responsable la actividad empresarial. En este sentido, la Política de Remuneración de IMANTIA debe ser coherente con: Los objetivos de la estrategia comercial

- La cultura y los valores corporativos

- Las medidas para evitar conflictos de interés

- Los objetivos de la estrategia del riesgo financiero y extra-financiero (riesgos ASG)

3. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN SOSTENIBLE

En IMANTIA estamos comprometidos con la sostenibilidad y, en base a ello, se aplican medidas internas, también en cuanto a la política de remuneración, encaminadas a reducir el impacto medioambiental de nuestra actividad, combatir el cambio climático haciendo un uso y consumo responsable de los recursos naturales, gestionar los salarios desde un punto de vista equitativo para reducir las desigualdades, promocionar la salud y el bienestar de los empleados y buscar la conciliación entre la vida personal y la laboral.

En definitiva, se trata de implantar una política retributiva sostenible que contribuya al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de gobierno corporativo (criterios ASG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable nuestro negocio y actividad empresarial.

En concreto en IMANTIA:

- Se aplica una política de remuneración competitiva en términos de mercado y un nivel mínimo retributivo suficiente, con elementos de remuneración fija y variable, además de beneficios sociales tales como aportaciones a plan de pensiones y ayuda al seguro médico colectivo.
- Se establece un equilibrio entre el peso de los componentes dinerarios – fijos y variables- de la retribución, de modo que los mismos sean proporcionales y coherentes con la situación de la compañía y las prácticas retributivas de los mercados donde opera, estableciéndose limitaciones a las cuantías a percibir por los empleados en concepto de retribución variable, según la naturaleza de su función y/o el impacto en los resultados.
- Se toman medidas para lograr una distribución equilibrada de salarios entre los distintos niveles organizativos de la compañía, así como entre las retribuciones de las personas que ocupan los mismos puestos, para la dispersión salarial, salvo que ésta esté soportada por criterios objetivos que lo justifiquen.
- Se evitan posibles brechas salariales de género y se adoptan, en su caso, medidas para corregir los “gaps” retributivos entre hombres y mujeres, en cumplimiento de RD-ley 6/2019, al artículo 28 del ET, en materia de registro de las retribuciones desagregadas por sexo, así como de la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad.
- Además de las retribuciones puramente económicas, se fomentan acciones de tipo “emocional” que sirven también para atraer y fidelizar a los mejores profesionales y comprometer a los empleados con el proyecto de empresa.
- Con relación al “salario emocional” se impulsan medidas de conciliación y flexibilidad horaria de entrada y salida a los puestos de trabajo, en función de las condiciones personales y particulares de cada empleado.
- Se trata de facilitar y promocionar la salud y el bienestar de los trabajadores, poniendo a su disposición mobiliario ergonómico, luz natural, un espacio específico para comer, etc
- Se busca incentivar el uso del transporte público colectivo para los desplazamientos de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, ofreciéndoles la opción de que las mismas se puedan contratar a través del plan de retribución flexible de la empresa, permitiendo de esta manera que los empleados puedan optimizar fiscalmente su retribución al estar dicho servicio exento de tributación en la normativa fiscal hasta el importe de 1.500 euros anuales. De esta manera, IMANTIA impulsa la movilidad sostenible de los empleados con objeto de reducir las emisiones de gases contaminantes asociada a los desplazamientos laborales.
- Se fomenta que los trabajadores se comporten de forma responsable con el medio ambiente, poniendo a su disposición una máquina de agua filtrada, para reducir el uso del plástico en la oficina, contenedores de papel, plástico y tapones, para facilitar el reciclaje, etc.

Se tienen en cuenta medidas no discriminatorias y prejuicios asociados a la edad en los procesos de reclutamiento y selección del personal, así como gestión del talento, con tendencia a una gestión más activa del envejecimiento.

4. SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL

La política de remuneración de IMANTIA consiste en:

- Retribución fija, basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del empleado, que constituye una parte importante de la compensación total, constituyendo una parte suficientemente elevada de la retribución total permitiendo así una óptima flexibilidad respecto a los componentes variables.
- Retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos a nivel de empleado, definida de forma que evite 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/retribución flexible:

La Gestora complementa el paquete de compensación de la generalidad de sus empleados con ciertos beneficios sociales integrados en el programa de retribución flexible. Entre otros:

- Ayuda para el Seguro médico, de carácter colectivo que tiene suscrito la Gestora.
- Aportación a plan de pensiones de empleo.

La política remunerativa de la Gestora no está ligada, en ningún caso, a la comisión sobre resultados de las IIC que gestiona.

Remuneración Fija

Cada empleado tiene 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.

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.
- En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se 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 se limitará al primer año de empleo.

La percepción de elementos variables de la remuneración está condicionada, en todo caso, al cumplimiento de objetivos previamente establecidos, no tiene carácter garantizado, ni naturaleza consolidable.

Los objetivos a los que se vincula la retribución variable pueden ser corporativos, de área e individuales. A su vez, la Gestora vela por que se establezca un mix adecuado de objetivos financieros y no financieros, cuantitativos y cualitativos, que son revisados anualmente y comunicados a principios de año.

5. REQUISITOS ESPECÍFICOS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO

Este apartado tiene por objeto definir las características específicas de la fijación y aplicación de la Política Retributiva de los miembros del Colectivo Identificado de IMANTIA, en cumplimiento del artículo 46 bis de la LIIC.

En particular, la Política recoge los principios y condiciones que rigen el establecimiento y, en su caso, abono de cualesquiera elementos variables de la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado, con las siguientes finalidades:

- Lograr un adecuado equilibrio entre los intereses y los objetivos de negocio de la Entidad y el esfuerzo y motivación profesional del Colectivo Identificado.
- Favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, que no entrañe una asunción de riesgos excesivos por parte del Colectivo Identificado.

Los elementos de retribución variable a los que se hace referencia es la Retribución Variable anual, así como cualquier otro elemento de retribución, actual o futura, que, de acuerdo con la normativa y los criterios del regulador, deba calificarse como un componente variable o no tenga cabida dentro de los componentes fijos de la retribución.

5.1. Definición del Colectivo Identificado

Se incluirán en el Colectivo Identificado de IMANTIA, como mínimo, los siguientes empleados:

- a) Miembros del Consejo de Administración de IMANTIA, tengan o no carácter ejecutivo.
- b) Miembros del Comité de Dirección y personal de Alta Dirección.
- c) Otros empleados de la Gestora cuya actividad profesional incida de manera importante en el perfil de riesgo de la Gestora o de las IIC que gestionen.
- d) Responsables de unidades cuyas funciones tienen una repercusión material en la estructura de control de la Gestora.
- e) Todo aquel empleado que reciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de IMANTIA o de las IIC que gestiona.

Corresponderá al Consejo de Administración la determinación del Colectivo Identificado de IMANTIA, de acuerdo con el presente apartado y, en su caso, con la política de identificación que a estos efectos haya aprobado la Gestora.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que algún miembro del Colectivo Identificado no perciba retribución variable, su inclusión en el citado colectivo no tendrá implicaciones prácticas a efectos del presente apartado.

5.2. Pago de la retribución variable

El paquete de retribución de determinadas categorías profesionales de la Gestora incluye la posibilidad de percibir elementos variables de la retribución con carácter anual. En IMANTIA, estos elementos de

retribución variable, es la retribución variable anual (RVA) en función de los objetivos asignados a cada profesional.

Una parte sustancial, y en todo caso al menos el 50% de cualquier elemento de remuneración variable, ya sea diferido o no diferido, consistirá en participaciones de las IIC gestionadas por IMANTIA, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50% de la cartera total gestionado por la Gestora. En este sentido, en atención a su actividad y la estructura de las IIC gestionadas, la Gestora podrá establecer el abono de la remuneración variable en participaciones de uno de los fondos gestionados o combinación de fondos que mejor representen el alineamiento con los intereses de la Gestora y sus inversores.

5.3. Diferimiento

El abono de cualquier elemento de retribución variable devengado por un miembro del Colectivo Identificado estará sujeto a la siguiente condición de diferimiento:

- a. El 40 por 100 de cualquier elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo de tres (3) años, que se considera adecuado a los intereses a largo plazo de la Gestora y las IIC que gestiona.

En el caso de elementos de remuneración variable de cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el 60%.

- b. La retribución diferida será abonada a lo largo de los tres (3) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por partes iguales, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

5.4. Periodo de retención

Los instrumentos mencionados en el punto anterior estarán sometidos a un periodo de retención desde la fecha de su entrega, concibiéndose como una adecuada práctica para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la Gestora.

Los instrumentos otorgados se valorarán por su valor en la fecha de concesión de la parte no diferida de la retribución variable.

Transcurrido el periodo de indisponibilidad, las participaciones podrán ser reembolsadas por el valor de éstas en dicha fecha, que podrá ser mayor o menor que su valor en la fecha de concesión.

En ningún caso los instrumentos recibidos como parte de la remuneración variable darán derecho al abono de dividendos.

5.5. Estrategias personales 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, los miembros del Colectivo Identificado no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable, en metálico o en instrumentos, que haya sido diferida y que esté pendiente de abono conforme a la presente Política.

5.6. Ajustes ex post de las remuneraciones por el riesgo a posteriori

Los ajustes por el riesgo a posteriori son mecanismos explícitos de alineación del riesgo a través de los cuales la propia Gestora ajusta la remuneración del empleado mediante cláusulas de penalización (Malus) o recuperación (Clawback).

5.6.1. Cláusula de penalización:

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 generalmente de forma considerable cuando la Gestora obtenga unos resultados financieros mediocres o negativos.

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá ser 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.
2. 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.

5.6.2. Cláusula clawback o de recuperación de la remuneración variable satisfecha

La retribución variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, podrá ser 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 el punto 5. Siguiente (Política de devolución de Retribuciones).

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 gestionadas.

5.7. 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.

5.8. Proporcionalidad

Tal y como establece la normativa, la aplicación de los principios, condiciones, requisitos y limitaciones previstos en la Política de Remuneración la retribución del Colectivo Identificado, se aplicarán de forma

conforme a la organización interna de la Entidad y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades, además de la estructura legal, volumen y proporción del componente variable del paquete retributivo con respecto al componente fijo, la magnitud de la obligación que puede asumir un generador de riesgo en nombre de la institución, y las características de la línea de negocio de la Entidad en la que el miembro del Colectivo Identificado presta sus servicios.

A estos efectos, en aplicación del citado principio, IMANTIA ha determinado neutralizar los requisitos de pago en instrumentos, diferimiento y retención, regulados en los apartados 5.2, 5.3 y 5.4, respectivamente.

6. POLÍTICA DE DEVOLUCIÓN DE RETRIBUCIONES

6.1. Antecedentes y objeto

De acuerdo con las Políticas de Remuneración del Colectivo Identificado de la Gestora, ésta 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.

6.2. Ámbito de aplicación.

Esta Clausula (6) de Devolución de Retribuciones (en lo sucesivo Política de Devolución) resulta de aplicación obligatoria a los Empleados que formen parte en algún momento del Colectivo Identificado de IMANTIA, que estará en todo momento definido en el Anexo II del presente Procedimiento de Remuneración.

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

Los términos y condiciones recogidos en la presente Política de Devolución 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.

6.3. Aplicación de la política de devolución 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.
 - Procedimiento de Conflictos de Interés.
 - Procedimiento de Prevención de Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo

6.4. Procedimiento de aplicación de la Devolución de la Retribución

Cuando sea produzca una de las circunstancias anteriormente expuestas y que puedan dar lugar a la aplicación de la Política de Devolución, 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 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 tuvieran 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.



6.5. Aceptación

El Colectivo Identificado de IMANTIA debe suscribir el contenido de esta Política de Devolución mediante la firma y cumplimentación del formulario adjunto como Anexo III de este Procedimiento, por el que el empleado reconoce haber recibido, leído, entendido y aceptado todos los términos, condiciones y restricciones comprendidos en la misma.