

<b>POCN-01-V01</b>	FECHA VERSIÓN:	<b>26-02-2021</b>	<i>Página 1 de 12</i>
TÍTULO:	<b>Política de Remuneraciones</b>		
EMISOR:	<b>Cumplimiento Normativo</b>		
DESTINO:	<b>Empleados y Colectivo Identificado de la Gestora</b>		



Fecha presentación y aprobación en el Consejo de Administración	27-07-2021
---	------------

<b>POCN-01-V01</b>	FECHA VERSIÓN:	<b>26-02-2021</b>	<i>Página 1 de 12</i>
TÍTULO:	<b>Política de Remuneraciones</b>		
EMISOR:	<b>Cumplimiento Normativo</b>		
DESTINO:	<b>Empleados y Colectivo Identificado de la Gestora</b>		

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN .....	3
II.	AMBITO DE APLICACIÓN .....	4
III.	GOBIERNO CORPORATIVO .....	4
IV.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN .....	5
V.	CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONTROL DEL RIESGO .....	7
VI.	SISTEMA RETRIBUTIVO .....	8
VII.	COMITÉ DE REMUNERACIONES .....	11
VIII.	TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .	11
IX.	APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	13

POCN-01-V01	FECHA VERSIÓN:	26-02-2021	Página 1 de 12
TÍTULO:	Política de Remuneraciones		
EMISOR:	Cumplimiento Normativo		
DESTINO:	Empleados y Colectivo Identificado de la Gestora		

## I. INTRODUCCIÓN

La Política de Remuneraciones de EBN CAPITAL, SGIIC, S.A (en adelante, "**EBN CAPITAL**" o la "**Sociedad**"), tiene por objeto cumplir con los requerimientos en materia de remuneraciones establecidos por la normativa aplicable que rige a la Sociedad.

La Política de Remuneraciones debe ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, así como con la estrategia empresarial, los objetivos y valores éticos y los intereses a largo plazo de la Sociedad y de los fondos que gestiona.

Para el establecimiento de la presente Política, la Sociedad ha tenido en consideración el principio de proporcionalidad previsto en las Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS.

Dicha Política se ha elaborado de conformidad con:

- 1) La evaluación del perfil del riesgo de la Sociedad, así como dimensión, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de su actividad.
- 2) Artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, la "**LIIC**") y artículos 26 y 115.3 del RD 1082/2012, de 13 de julio por el que se aprueba su Reglamento ("**RIIC**").
- 3) Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.
- 4) Circular 6/2009, de 9 de diciembre de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las sociedades de instituciones de inversión colectiva (en adelante, la "**Circular 6/2009**").
- 5) Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA) de 14 de octubre de 2016 sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS.
- 6) Directrices de la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA) con arreglo a la Directiva AIFMD de 3 de julio de 2013, (en adelante, las "**Directrices ESMA**").
- 7) Pregunta 89.bis de las Preguntas y respuestas sobre la normativa de IIC, ECR y otros vehículos de inversión colectiva cerrados emitidas por CNMV.

	<b>POCN-01-V01</b>	FECHA VERSIÓN:	<b>26-02-2021</b>	Página 1 de 12
TÍTULO:	<b>Política de Remuneraciones</b>			
EMISOR:	<b>Cumplimiento Normativo</b>			
DESTINO:	<b>Empleados y Colectivo Identificado de la Gestora</b>			

8) Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros en lo que respecta a la coherencia de la política de remuneraciones con la integración de riesgos extrafinancieros (ambientales, sociales y de gobernanza).

## **II. AMBITO DE APLICACIÓN**

### **1) General**

La presente Política será aplicable al conjunto de empleados y directivos de la Sociedad y, al denominado "Colectivo Identificado".

### **2) Colectivo Identificado**

El Colectivo Identificado de la Sociedad, estará integrado por aquellas categorías del personal cuyas actividades profesionales puedan ejercer una influencia significativa en el perfil del riesgo de la Sociedad y de los fondos que gestiona.

Se incluyen dentro del Colectivo Identificado las siguientes categorías de empleados:

- Miembros del Consejo de Administración.
- Altos directivos.
- Personal que ejerce funciones de control.
- Personal, cuyas actividades profesionales pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad o de las IIC que gestiona.
- Personal que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que los anteriores, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Sociedad o de las IIC que gestionen.

La Sociedad determinará y actualizará, al menos anualmente, la composición del Colectivo Identificado.

POCN-01-V01	FECHA VERSIÓN:	26-02-2021	Página 1 de 12
TÍTULO:	Política de Remuneraciones		
EMISOR:	Cumplimiento Normativo		
DESTINO:	Empleados y Colectivo Identificado de la Gestora		

### III. GOBIERNO CORPORATIVO

#### 1) Consejo de Administración

El Consejo de Administración de la sociedad es el responsable de aprobar la Política de Remuneración de la Sociedad, vigilar su aplicación, evaluar su eficacia y, en su caso, adaptarlo a la normativa vigente en todo momento.

#### 2) Funciones de Control

De acuerdo con la normativa aplicable y las directrices de las autoridades supervisoras, las funciones de control deben tener un papel activo en el diseño, supervisión y revisión de la Política de Remuneración, dando soporte al Consejo de Administración en el cumplimiento de sus funciones.

En aplicación de lo anterior:

- La función de gestión de riesgos deberá valorar el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la sociedad y de las IIC que gestiona.
- La función de cumplimiento normativo deberá analizar el modo en que la estructura de remuneraciones da cumplimiento a la legislación, reglamentos y políticas internas vigentes.
- La función de auditoría interna deberá llevar a cabo, periódicamente, una revisión independiente del diseño, la aplicación y los efectos de la Política de Remuneración de la sociedad de gestión.

### IV. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

- **Cumplimiento de la normativa sobre remuneraciones:** al tratarse de una SGIIC, la remuneración del Colectivo Identificado de la Sociedad, se adecuará en todo caso a lo establecido en el artículo 46 bis de la LIIC, teniendo en cuenta el tamaño<sup>1</sup>, organización interna<sup>2</sup>, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Sociedad<sup>3</sup> ("**Principio de Proporcionalidad**").
- **Vinculación de la remuneración a los intereses de la Sociedad y los accionistas:** El importe de la retribución de los empleados y directivos estará directamente correlacionado con el grado de consecución de los objetivos de la Sociedad y de los accionistas.
- **Recompensa:** la Política de Remuneraciones tendrá como objetivo maximizar el desempeño de los profesionales de la Sociedad, recompensando la calidad, dedicación, trayectoria, nivel de responsabilidad, conocimiento del negocio y su compromiso con la Sociedad.

	<b>POCN-01-V01</b>	FECHA VERSIÓN:	<b>26-02-2021</b>	Página 1 de 12
TÍTULO:	<b>Política de Remuneraciones</b>			
EMISOR:	<b>Cumplimiento Normativo</b>			
DESTINO:	<b>Empleados y Colectivo Identificado de la Gestora</b>			

- **Competitividad externa:** la Política tiene como objetivo atraer y retener a los mejores profesionales. Los importes retributivos correspondientes tendrán en cuenta las tendencias de mercado y la competencia.
- **Equidad interna:** tanto la Política como los importes retributivos correspondientes se definirán en función del contenido de los puestos ocupados, procurando un tratamiento homogéneo para aquellos puestos de contenido asimilable y diferenciado a su vez de otros puestos de características distintas, atendiendo además al grado de importancia relativa de los puestos para la Sociedad.
- **Sencillez y transparencia:** las normas para la gestión retributiva serán explícitas, conocidas por los empleados y directivos y estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo la descripción de las mismas.
- **Horizonte temporal:** la retribución de los profesionales de la Sociedad se configurará con una visión de medio y largo plazo que impulse su actuación en términos estratégicos, de acuerdo con los intereses y valores de la Sociedad a largo plazo, además de a la consecución de resultados a corto plazo.
- **Equilibrio entre remuneración fija y variable:** el sistema de remuneración presentará una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de modo que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- **Flexibilidad de la remuneración variable:** Los componentes variables de la remuneración tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir la remuneración variable, de acuerdo con la normativa aplicable.

<sup>1</sup> De acuerdo con las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM de ESMA (las "Directrices"), el criterio del tamaño puede estar relacionado con el valor del capital de la Gestora y el valor de los activos gestionados (incluido cualquier activo obtenido mediante el uso del apalancamiento) de los vehículos gestionados; las obligaciones o la exposición al riesgo de la Gestora y de los vehículos; así como el número de empleados, sucursales o filiales de la Gestora. Las dimensiones de la Gestora y de los vehículos no deben ser consideradas de manera aislada al aplicar la proporcionalidad. No obstante, la obligación general de contar con prácticas y políticas remunerativas adecuadas será aplicable a todas las sociedades de gestión, con independencia de su tamaño o importancia sistémica.

<sup>2</sup> En atención a las Directrices, este criterio debe valorarse considerando toda la organización de la Gestora incluidos todos los vehículos que gestiona.

<sup>3</sup> Asimismo, las Directrices indican que al considerar este criterio, deberán tenerse en cuenta los perfiles de riesgo subyacentes de las actividades empresariales que se realizan.

	<b>POCN-01-V01</b>	FECHA VERSIÓN:	<b>26-02-2021</b>	Página 1 de 12
TÍTULO:	<b>Política de Remuneraciones</b>			
EMISOR:	<b>Cumplimiento Normativo</b>			
DESTINO:	<b>Empleados y Colectivo Identificado de la Gestora</b>			

## **V. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CONTROL DEL RIESGO**

La Circular 6/2009 establece que el sistema de incentivos que se fije deberá prevenir los conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las Instituciones de Inversión Colectiva.

En general se considera que existe conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un empleado o directivo de la Sociedad, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la compañía o sus clientes, y el suyo propio, de forma que, si elige su propio interés, signifique la obtención de un provecho propio o de terceros en detrimento del interés de los clientes.

Para evitar las situaciones que puedan generar conflictos, la Sociedad dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC) del grupo EBN y de una Política de Conflictos de Interés, donde se identifican los potenciales conflictos de interés y se regulan las normas de actuación de los empleados y directivos para su detección y prevención.

Además, los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad, con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.

Por todo lo anterior, esta Política está definida teniendo en cuenta el deber de la gestión efectiva de los conflictos de interés, a fin de velar por los intereses de los inversores, para que no se vean dañados por las políticas y prácticas remunerativas adoptadas por la Sociedad.

### **Control del riesgo**

La Política de Remuneraciones será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, estrategias de inversión y normas de funcionamiento de las IIC, así como con la estrategia empresarial de la Sociedad y sus intereses en el corto, medio y largo plazo.

De acuerdo con la Política de integración de los riesgos de sostenibilidad, entre los riesgos a considerar podrá incluirse el riesgo de sostenibilidad, entendido 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. Por consiguiente, la estructura remunerativa se ajustará tanto a los riesgos financieros como a otros riesgos extrafinancieros.

TÍTULO: **Política de Remuneraciones**EMISOR: **Cumplimiento Normativo**DESTINO: **Empleados y Colectivo Identificado de la Gestora**

## VI. SISTEMA RETRIBUTIVO

La Política de Remuneración se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Remuneración Fija.
- Remuneración Variable.
- Sistemas de Previsión Social.
- Beneficios Sociales.

La Sociedad velará para que los componentes fijos y los componentes variables, que forman la remuneración total, estén debidamente equilibrados.

### a) Retribución Fija

La Remuneración Fija constituye el elemento básico de la Política de Remuneración.

El nivel individual de retribución fija está vinculado en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la Sociedad, los conocimientos exigidos y el rendimiento y nivel de experiencia del empleado.

Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de remuneración variable pueda ser plenamente flexible.

### b) Retribución variable

Sin perjuicio de que, puntualmente, pueda establecerse una retribución variable extraordinaria, el devengo de la retribución variable tendrá una periodicidad anual.

Se trata de un complemento excepcional en base a los resultados individuales y desempeño del empleado (contribución a los resultados de la Sociedad por parte del mismo o a los objetivos vinculados a sus funciones). De este modo, recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias de la Sociedad y de su grupo, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente, el grado de cumplimiento de los procedimientos y normas que inciden en su actividad y la alineación con la filosofía empresarial de la Sociedad y del grupo y los intereses de éstos a corto, medio y largo plazo.

Los criterios cuantitativos y cualitativos que, entre otros, se tendrán en consideración serán los siguientes:

- Criterios cuantitativos:
  - Consecución de objetivos fijados para la Sociedad.
  - Consecución de objetivos fijados a nivel individual.



	<b>POCN-01-V01</b>	FECHA VERSIÓN:	<b>26-02-2021</b>	Página 1 de 12
TÍTULO:	<b>Política de Remuneraciones</b>			
EMISOR:	<b>Cumplimiento Normativo</b>			
DESTINO:	<b>Empleados y Colectivo Identificado de la Gestora</b>			

- Criterios cualitativos:
  - Evaluación del desempeño de los empleados de acuerdo con su posición y las tareas asociadas a los servicios que preste y calidad del servicio.
  - Cumplimiento de las políticas internas de la Sociedad y, en particular, cumplimiento de las normas de conducta.
  - Resultados de la satisfacción de los partícipes, en su caso.
  - Grado de desempeño, compromiso, trabajo en equipo.
  - Otros criterios cualitativos que se estimen oportunos en función del cargo.

Como excepción a lo anterior, podrán fijarse retribuciones variables garantizadas para el primer año, al objeto de atraer talento a la Sociedad, permitiendo incorporar empleados con experiencia que tuvieran una retribución variable pendiente de cobro en sus anteriores empresas. En dicho caso, dicha retribución variable garantizada deberá motivarse expresamente.

Igualmente, la retribución variable no podrá ser superior al 100% del componente fijo de la remuneración total. Excepcionalmente la Junta General podrá aprobar un nivel máximo más alto del coeficiente entre componentes fijos y variables de la remuneración, siempre que el nivel global del componente variable no sea superior al 200% del componente fijo de la remuneración total del empleado.

Asimismo, la Sociedad deberá adoptar criterios específicos para determinar el proceso de determinación de la cuantía de la **remuneración variable del Colectivo Identificado afectado**, atendiendo a los siguientes:

- **Criterios cuantitativos:** se podrán utilizar, en función del empleado, del puesto de que se trate y de la IIC, uno o varios de los siguientes:
  - Que se alcancen los objetivos fijados para el ejercicio de referencia en el Plan de Negocio y/o que se mantenga o refuerce la posición de solvencia de la Sociedad.
  - Para los gestores de las IIC, la consecución de los objetivos de rentabilidad que para cada vehículo se determinen cumpliendo con la política y estrategias de inversión de las IIC bajo gestión, previamente preestablecidas.
  - Para los gestores de las IIC, aumento del volumen neto de activos bajo gestión de los vehículos gestionados.
- **Criterios cualitativos:** se podrán utilizar, en función del empleado y del puesto de que se trate, uno o varios de los siguientes:
  - Ausencia de incidencias graves en la prestación de servicios de

	<b>POCN-01-V01</b>	FECHA VERSIÓN:	<b>26-02-2021</b>	Página 1 de 12
TÍTULO:	<b>Política de Remuneraciones</b>			
EMISOR:	<b>Cumplimiento Normativo</b>			
DESTINO:	<b>Empleados y Colectivo Identificado de la Gestora</b>			

inversión a los clientes en el ejercicio de referencia.

- Ausencia de inspecciones con resultado negativo por la CNMV.
- Recepción del informe de auditoría externa sin salvedades relevantes.

Además de lo previsto en el apartado anterior, la remuneración de los empleados que ejercen funciones de control no incluirá en ningún caso objetivos concretos de negocio a nivel individual, del área o de las IIC gestionadas, a fin de asegurar su independencia sobre las áreas que supervisan. En concreto, la retribución variable deberá estar basada en objetivos específicos del propio departamento y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual de las áreas de negocio sujetas a control o supervisión.

Una parte sustancial, que represente al menos el 40 por ciento del componente de remuneración variable podrá ser aplazada por un periodo oportuno, en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de los fondos gestionados por la Sociedad.

El período 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 obstante, bajo el principio de proporcionalidad, cabe la posibilidad de no aplicar la regla del diferimiento parcial de la remuneración variable de cada ejercicio a todo el Colectivo Identificado o a una parte del mismo.

### **c) Sistemas de Previsión Social**

La Política de Remuneraciones podrá incluir compromisos en materia de previsión social con los empleados y directivos de la Sociedad para la cobertura de contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad.

Dichos compromisos podrán instrumentarse mediante planes de pensiones de empleo, planes de previsión social empresarial y seguros colectivos de ahorro vinculados a la jubilación con Sociedades aseguradoras de reconocido prestigio, o una combinación de los instrumentos anteriores.

La Sociedad determinará las características de los compromisos asumidos con las distintas categorías profesionales de empleados y directivos incluidos en el Colectivo Identificado del Banco, sometiendo el abono de las prestaciones garantizadas al cumplimiento de la normativa aplicable.

### **d) Beneficios Sociales**

Podrán formar parte de la Política de Remuneración todos o parte de los empleados y directivos incluidos en el Colectivo Identificado de la Sociedad, los siguientes beneficios sociales:

- Seguro de vida.
- Seguro médico.

	<b>POCN-01-V01</b>	FECHA VERSIÓN:	<b>26-02-2021</b>	Página 1 de 12
TÍTULO:	<b>Política de Remuneraciones</b>			
EMISOR:	<b>Cumplimiento Normativo</b>			
DESTINO:	<b>Empleados y Colectivo Identificado de la Gestora</b>			

- Tickets restaurante.
- Formación.
- Premios por matrimonio.

La Sociedad podrá revisar en cualquier momento estos Beneficios Sociales suprimiendo algunos o incluyendo otros nuevos, con respeto a la normativa laboral, al convenio aplicable y las políticas de beneficios sociales vigentes en cada momento en la Sociedad.

### **e) Impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social**

Los empleados y directivos responderán de los impuestos que se deriven sobre los rendimientos obtenidos. La Sociedad repercutirá al profesional cualquier retención o pago a cuenta u otro pago que deba efectuar en virtud de la normativa fiscal vigente en cualquier momento.

También serán de cuenta del profesional las cotizaciones a la Seguridad Social que le sean legalmente imputables.

## **VII. COMITÉ DE REMUNERACIONES**

La Sociedad no dispone de un Comité de Remuneraciones. De acuerdo con el principio de proporcionalidad de la normativa aplicable y en atención a la sencilla estructura interna y la escasa complejidad de las actividades desempeñadas hacen que no sea necesario disponer de dicho Comité.

## **VIII. TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

### **1) Comunicación interna**

Sin menoscabo de la necesaria confidencialidad, la presente Política y posteriores revisiones estará a disposición de todo el personal de la Sociedad.

### **2) Comunicación externa**

La Sociedad hará públicos, en el informe anual, de la información pública periódica correspondiente al segundo semestre de cada ejercicio<sup>4</sup>, que deberá ser remitido durante el mes siguiente a la finalización del período de referencia<sup>5</sup>.

En este sentido, el informe anual incluirá la siguiente información sobre la política de remuneración:

#### **a) Contenido Cuantitativo:**

- (i) la cuantía total de la Remuneración abonada por la Sociedad a su personal, desglosada en remuneración fija y variable,
- (ii) el número de beneficiarios, (se especificará el número total de empleados y, dentro de estos, el número de beneficiarios de

<b>POCN-01-V01</b>	FECHA VERSIÓN:	<b>26-02-2021</b>	Página 1 de 12
TÍTULO:	<b>Política de Remuneraciones</b>		
EMISOR:	<b>Cumplimiento Normativo</b>		
DESTINO:	<b>Empleados y Colectivo Identificado de la Gestora</b>		

remuneración variable).

(iii) y, cuando proceda, la remuneración ligada a la comisión de gestión variable de la IIC; y

(iv) Remuneración desglosada en alta dirección y empleados de la Sociedad cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los vehículos gestionados, indicando el número de personas incluidas en ambas categorías y desglosando en remuneración fija y variable.

b) Contenido Cualitativo:

(i) Descripción de la política de remuneración de la Sociedad que deberá informar sobre el método de cálculo para los distintos grupos de empleados, y para los distintos tipos de remuneración, teniendo en cuenta tanto criterios financieros como no financieros. Adicionalmente, para los fondos armonizados se deberá incluir una descripción de las modificaciones que se hayan realizado en la política de remuneración, así como el resultado de las revisiones a dicha política que se realicen por la Sociedad de forma periódica. En el caso de fondos con alta vinculación a un gestor, toda la información anterior se debe dar desglosada a nivel individual de estos fondos. Esta información se deberá remitir a la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

<sup>4</sup> Pregunta 89.bis de las Preguntas y respuestas sobre la normativa de IIC, ECR y otros vehículos de inversión colectiva cerrados emitidas por CNMV.

<sup>5</sup> De acuerdo con lo establecido en la Norma 6ª, apartado 1 (Forma y plazo de envío a la CNMV) de la Circular 4/2008, de 11 de septiembre, sobre el contenido de los informes trimestrales, semestral y anual de IIC, (modificada por las Circulares 6/2008 de 26 de noviembre, 4/2011 de 16 de noviembre, 1/2012 de 26 de julio, 2/2013 de 9 de mayo, 4/2016 de 29 de junio y 5/2018 de 26 de noviembre de la Comisión Nacional del Mercado Valores).

<b>POCN-01-V01</b>	FECHA VERSIÓN:	<b>26-02-2021</b>	Página 1 de 12
TÍTULO:	<b>Política de Remuneraciones</b>		
EMISOR:	<b>Cumplimiento Normativo</b>		
DESTINO:	<b>Empleados y Colectivo Identificado de la Gestora</b>		

## **IX. APROBACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS DE LA PRESENTE POLÍTICA**

La Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad.

Las eventuales modificaciones de la presente requerirán asimismo de la aprobación del Consejo de Administración de la Sociedad.

La Política deberá ser modificada o actualizada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando sobrevengan cambios normativos que afecten a los criterios establecidos en la Política.
- Siempre que se considere necesario tras las revisiones llevadas a cabo tanto por el Consejo de Administración, como por la Unidad de Cumplimiento Normativo, la Unidad de Gestión de Riesgos y Auditoría Interna.
- A propuesta de los órganos supervisores.

<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>CONTROL</b>
01	22/03/2021	Versión inicial - Aprobación por el Consejo de Administración
02	27/07/2021	Adecuación a la normativa ASG