



## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

## REGISTRO DOCUMENTAL

|                             |                        |
|-----------------------------|------------------------|
| <b>Responsable Proceso:</b> | Cumplimiento Normativo |
|-----------------------------|------------------------|

| ESTADO           | FECHA      | UNIDAD ORGANIZATIVA       |
|------------------|------------|---------------------------|
| <b>Elaborado</b> | 13/01/2022 | Cumplimiento normativo    |
| <b>Revisado</b>  | 24/03/2023 |                           |
| <b>Aprobado</b>  | 31/03/2023 | Consejo de Administración |

### 1.- CONTROL DE EDICIONES

| FECHA | EDICIÓN | CONCEPTO | MODIFICACIÓN REALIZADA |
|-------|---------|----------|------------------------|
|       |         |          |                        |
|       |         |          |                        |

### 2.- NIVEL DE DIFUSIÓN

| FECHA | CÓDIGOS DEPARTAMENTOS |
|-------|-----------------------|
|       |                       |
|       |                       |

## ÍNDICE

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.  | OBJETO  | 4  |
| 2.  | ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN  | 4  |
| 3.  | RESPONSABILIDADES GENERALES   | 6  |
| 4.  | APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD                                  | 7  |
|     | 4.1 Requisitos de Capital de la Sociedad                                      | 7  |
|     | 4.2. Tamaño de la Sociedad  | 7  |
|     | 4.3 Organización interna y estructura de propiedad                            | 7  |
| 5.  | APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD                                  | 8  |
|     | 5.1 Introducción  | 8  |
|     | 5.2 Principios generales de la política remunerativa.                         | 8  |
|     | 5.3 Conceptos retributivos.   | 10 |
|     | 5.4 Proceso de gestión de la política remunerativa.                           | 11 |
|     | 5.5 Comunicación interna de la Política Retributiva.                          | 11 |
|     | 5.6 Incentivos posibles.  | 12 |
|     | 5.7 Retribución al Consejo de Administración                                  | 12 |
| 6.  | PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA.                      | 12 |
|     | 6.1 Definición  | 12 |
|     | 6.2 Objetivos.  | 12 |
| 7.  | DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA DE ACTUACIÓN  | 12 |
|     | 7.1 Retribución Fija  | 13 |
|     | 7.2 Retribución Variable  | 13 |
| 8.  | REVISIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.                              | 13 |
| 9.  | INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES | 14 |
| 10. | EVALUACIÓN INTERNA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES                           | 14 |
| 11. | NORMATIVA APLICABLE   | 15 |

## 1. OBJETO

El presente documento describe la política de remuneraciones definida por DIAGONAL ASSET MANAGEMENT, SGIIC, SA. (en adelante la Sociedad) y aplicada a los empleados y directivos que corresponda. Se describen los aspectos generales de esta política y sus especialidades aplicadas según el tipo de persona que la recibe.

Los objetivos específicos que pretende el presente documento se resumen en los siguientes puntos:

- Cumplir con la normativa vigente.
- Facilitar una comunicación previa, clara y precisa sobre la política retributiva a los miembros de la organización, tanto para su propio conocimiento como para la difusión externa a los agentes interesados, si fuera el caso.
- Señalar los parámetros básicos de cálculo y su medición.
- Constituir un elemento de base para la motivación del personal de la Sociedad, alineando objetivos con un horizonte a largo plazo.
- Diferenciar entre los diferentes individuos de la organización, su estatus y su modo de percibir los incentivos.
- Complementar los atributos cuantitativos junto a elementos más cualitativos.
- Diseñar un horizonte temporal (anual y a medio plazo) de actuación y de compromiso.
- Resaltar los posibles conflictos de interés.

El objetivo, por tanto, plantea un sistema de retribución variable que complemente la retribución fija de cada miembro de la Sociedad, que satisfaga los objetivos individuales junto a los globales, buscando una identificación entre ambos en un régimen de actuación a medio plazo (3 a 5 años), pero que recompense igualmente los logros anuales alcanzados durante el ejercicio y todo ello aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad.

## 2. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política de Remuneraciones comprende salarios y remuneraciones, tanto fijas como variables y tanto monetarias como no monetarias de las personas identificadas que se revisará, al menos, una vez al año.

Así se incluyen:

- Todas las formas de pago o de complementos salariales abonados por la Sociedad.
- Cualquier pago mediante participaciones o acciones de las IIC gestionadas.

- Entrega de acciones de la propia Sociedad como retribución en especie al personal de la Sociedad.

La Política se aplica a todas las áreas de la Sociedad y consecuentemente a todos los empleados y directivos que las conforman en aplicación de la normativa vigente española o comunitaria citada al final del presente documento.

En particular se analizan las actividades desempeñadas por los directivos y por aquellos miembros del personal de la Sociedad que podrían afectar al perfil de riesgo de la Sociedad o que podrían ejercer un efecto significativo en el servicio prestado.

Así, la Política de Remuneración de la Sociedad se aplica a:

Aquellos miembros que pueden incidir de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, en el de los vehículos y clientes que gestiona. Entre ellos se incluye, sin carácter limitativo a:

- Los miembros del órgano de administración.
- La alta dirección (*en particular, los altos directivos que fijan las políticas de inversión y el perfil de riesgo de las IIC gestionadas*).
- Los empleados que asumen riesgos (*miembros del área de Gestión*).
- Otras personas que son responsables de las funciones de control interno u ocupan puestos clave para el desarrollo diario de la actividad societaria (*Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna, Gestión de Riesgos*). Actualmente las funciones de Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna se encuentran delegadas en terceras entidades cuya contraprestación es la acordada por contrato.
- 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 características profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Sociedad.
- *Personal responsable del Área de Administración*

Alcanza, por lo tanto, a aquellos miembros del personal contratado o con relación mercantil con la Sociedad, que pueden ejercer un efecto significativo en la conducta corporativa de la Sociedad, en la comercialización de las IIC gestionadas, en la captación de clientes, en particular, el personal que diseña los productos y establece las condiciones de los mismos,

cuya remuneración o incentivos similares puedan generar un conflicto de intereses que les incite a actuar en contra de cualquier cliente de la Sociedad.

### 3. RESPONSABILIDADES GENERALES

Se enumeran las responsabilidades generales de las áreas u órganos afectados, sin perjuicio de que en su desarrollo se fijen responsabilidades más específicas de los intervinientes en cada proceso.

- **Consejo de Administración.**

- Establecer y garantizar que se apliquen los principios generales de la política de remuneración, mediante su revisión periódica.
- Velar por que, como mínimo una vez al año, se lleve a cabo una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política de remuneración, para verificar que se cumplen las pautas y procedimientos de remuneración adoptados, así como que se cumple con la legislación de aplicación.
- Revisar las remuneraciones de los altos directivos encargados de la gestión de riesgo y con funciones de cumplimiento, en su caso.
- Aprobar el esquema anual de aplicación de la Política de Remuneración, tras consultar, en su caso, a la función de Cumplimiento Normativo.

- **Comité de Remuneraciones.**

La Sociedad no cuenta con un comité de remuneraciones al no serle exigible, conforme a lo dispuesto en el art. 46 bis.4 LIIC.

- **Responsables de área o altos directivos**

- Proponer los lineamientos que conforman el presente procedimiento de remuneraciones.
- Emitir un informe motivado al Consejo de Administración de los resultados de desempeño de cada uno de los integrantes de las Sociedad.
- Revisar anualmente la política de retribuciones de los empleados.

- **Cumplimiento Normativo**

- Evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política de Remuneración.

#### 4. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La Política de Remuneraciones debe ser acorde con las dimensiones de la Sociedad, de su organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

Sobre esta base la Sociedad hace una aplicación proporcional de los principios de remuneración recogidos en el Art. 46 bis 2) de la LIIC, justificado por lo siguiente:

##### 4.1 Requisitos de Capital de la Sociedad

La Sociedad puede realizar las actividades recogidas en su programa de actividades que son:

- Gestión de FI y SICAV armonizadas y no armonizadas. Actualmente gestiona IIC por delegación de la gestora principal.
- Comercialización de FI y SICAV armonizadas y no armonizadas propias y ajenas. Actualmente no comercializa directamente IIC.

En ese sentido las IIC gestionadas tienen un perfil de riesgo medio/alto basado en su política de inversión regulada y sometida a supervisión.

##### 4.2. Tamaño de la Sociedad

El valor de los activos gestionados y el número reducido de empleados justifica la aplicación del principio de proporcionalidad en cuanto se refiere a normas sobre diferimiento y pago en instrumentos financieros.

##### 4.3 Organización interna y estructura de propiedad

Igualmente, esta variable analizada permite la aplicación del principio de proporcionalidad ya que:

- La Sociedad no tiene una organización legal compleja, no está admitida a cotización.
- Sus IIC gestionadas tampoco tienen una estructura legal compleja, están sujetas a regulación y no se encuentran admitidas a negociación en los mercados.
- Se han delegado las funciones de control interno (Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo) y su retribución es fija de acuerdo con los contratos firmados.

Como conclusión de los aspectos considerados de acuerdo con lo establecido en la normativa se justifica la aplicación del principio de proporcionalidad, por lo que la Sociedad no aplicará los requisitos enunciados en el Art. 46 bis de la LIIC relativos a:

1. Pago de la remuneración variable mediante instrumentos financieros: Art. 46 bis 2. m)
2. Retención apropiada de alineación de los incentivos con los intereses de la Sociedad y las IIC gestionadas y los inversores de las IIC: Art. 46 bis 2.m)
3. El diferimiento o aplazamiento de la remuneración variable: Art. 46 bis 2.n)
4. La incorporación a posteriori de riesgos para el pago de la remuneración variable por la Sociedad con arreglo a la situación financiera de la Sociedad, resultados de la unidad de negocio y de la persona de que se trate: Art. 46 bis 2.ñ)
5. La existencia de un Comité de Remuneraciones: Art. 46 bis 4.

## 5. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

### 5.1 Introducción

La política de remuneraciones se diseña de modo que no genere incentivos capaces de incitar a las personas a favorecer sus propios intereses o los de la Sociedad en detrimento de sus clientes.

Sus principios generales son establecidos por el Consejo de Administración, quien se encarga, además, de su aplicación y de revisarlos de manera periódica.

Los principios deben ser siempre acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciando este tipo de gestión, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo o las normas de las IIC y ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad.

El respeto de las normas y procedimientos establecidos por la Sociedad es un factor determinante.

Dado el grado de discrecionalidad atribuido por la normativa al supervisor, es necesario un seguimiento continuo del criterio aplicado por la CNMV al objeto de recogerlo en la Política.

### 5.2 Principios generales de la política remunerativa.

Los principios fundamentales establecidos por la Sociedad sobre los que se basa su política remunerativa son:

#### **Transparencia y Gobernanza de la Política**

- Se incluirá en el informe anual la cuantía total de la remuneración abonada por la Sociedad a su personal, desglosada en remuneración fija y variable y el número de perceptores y el importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la

Sociedad cuya actuación haya tenido incidencia material en el perfil de riesgo de las IIC gestionadas.

- La Política debe ser conocida por todas las personas afectadas de la Sociedad.
- Cualquier modificación de la política será comunicada a todos los empleados afectados y permanecerá accesibles a los mismos.

### **Adecuación al riesgo**

- Consideración de todos los factores pertinentes, como son el papel desempeñado por las personas afectadas, el tipo de productos ofrecidos y los métodos de distribución de las remuneraciones, con el fin de evitar posibles riesgos en el ámbito de las normas de conducta y los conflictos de intereses capaces de perjudicar los intereses de los clientes y garantizar que la Sociedad gestiona adecuadamente cualquier riesgo residual asociado.
- Todas las personas de la Sociedad deben actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, en interés de la IIC gestionada, debiendo su retribución estar supeditada al beneficio de la IIC. La actuación de la persona que únicamente beneficie a la Sociedad y no a las IIC, no está permitido.
- En la Remuneración Total, los componentes fijos y los componentes variables están debidamente equilibrados; el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible.
- La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de la IIC gestionada por la Sociedad, 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 gestionada y sus riesgos de inversión.
- No se establecerán remuneraciones variables garantizadas, salvo el primer año tras la incorporación de la persona afectada, y siempre que la Sociedad posea una base de capital sana y sólida.
- Las personas afectadas se comprometen a no utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración variable, que menoscaben los efectos de alineación del riesgo perseguidos por la política de remuneraciones y la normativa aplicable.

- Para las personas que gestionen las IIC, la asignación de la remuneración variable no es únicamente dependiente de la rentabilidad de las IIC gestionadas, sino del cumplimiento de objetivos predeterminados por la Sociedad al comienzo del ejercicio y definidos en términos generales en esta política.
- Cuando la remuneración variable esté vinculada la consecución de objetivos, se aplica teniendo en cuenta el criterio de no determinar exclusivamente la remuneración en función de la obtención de resultados a corto plazo o de consecución de objetivos poco realistas que pueden inducir a prácticas del personal agresivas y que representan una tentación para actitudes no deseadas.
- Cuando la remuneración variable esté vinculada a los resultados, su importe total se basa en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona, los de la unidad de negocio y los resultados globales de la sociedad, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.
- Al menos una vez al año se realizará una evaluación interna de la aplicación de la política de remuneraciones para asegurar que se cumple según lo determinado por el consejo de administración.
- 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.

### 5.3 Conceptos retributivos.

La política de remuneraciones de la Sociedad está enmarcada en el convenio colectivo correspondiente. Por ello, los sueldos deben estar acordes con el mercado y el contexto social de cada uno de los puestos. Entre otros, se tendrán en cuenta los siguientes elementos básicos:

- 1) Categoría profesional (administrativo, técnico, gestor, directivo, consejero).
- 2) Nivel de responsabilidad
- 3) Funciones desarrolladas
- 4) Desempeño de la persona
- 5) Consecución de resultados
- 6) Capacidad y rendimiento
- 7) Equidad

#### 8) Antigüedad.

Se adopta un modelo de política de remuneraciones dirigido a la individualización y personalización de la retribución, atendiendo a cada caso específicamente y en función del talento, grado de cualificación, nivel de compromiso, profesionalidad, trato con el cliente, fidelidad, etc.

#### 5.4 Proceso de gestión de la política remunerativa.

Una vez al año, el Consejo de Administración, revisa la política retributiva y los hechos acaecidos durante el periodo que afecten a dicha política. Se levantará acta de la reunión y se dará traslado a la Unidad de Cumplimiento Normativo, que comprobará la eficacia de las medidas adoptadas.

Con la misma periodicidad, se realizará una evaluación del desempeño entre el empleado y su superior directo, en la que se realiza una valoración de los objetivos y resultados logrados y un análisis de las competencias, habilidades, capacidades, actitudes y recursos utilizados al efecto.

El paquete retributivo se fijará en función de cada categoría, buscando la equidad entre puestos similares.

En todo caso, el personal contratado debe mantener el compromiso firme de integridad ética y responsable, actuando en el ejercicio de su actividad profesional guiados por las siguientes pautas de conducta:

- Ética profesional, que comprende, entre otras obligaciones, la prohibición de realizar acciones ilegales y utilizar información obtenida en el desarrollo de su trabajo en beneficio propio.
- Reserva y discreción en los comentarios relativos a operaciones, clientes, compañeros y cuantos aspectos pudieran afectar a las personas o actividades que son desarrolladas por la Sociedad.
- Competencia para desarrollar el trabajo encomendado y plena disposición para realizarlo.
- Cumplimiento de las pautas de dignidad profesional y personales inherentes al puesto de trabajo desempeñado y estricta observancia de los deberes y obligaciones de los trabajadores.

Cada área funcional establece un nivel de competencias adecuado al personal en función del conocimiento y habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas propias de cada puesto de trabajo, indicando a cada uno de los empleados los niveles de responsabilidad, profesionalidad y competencia que se espera de cada uno de ellos.

#### 5.5 Comunicación interna de la Política Retributiva.

Se comunica la composición de cada paquete retributivo, individualizado y personalizado, al empleado a título particular.

El hecho de que el empleado conozca claramente la política retributiva favorece la motivación y expectativas del mismo, así como su compromiso y fidelidad a la empresa.

Mediante la comunicación interna personalizada, el profesional puede percibir el reconocimiento de sus logros por parte de la dirección y puede considerarse recompensado, reconocido y apreciado.

### 5.6 Incentivos posibles.

Además de la retribución fija y la variable, la Sociedad puede tener en cuenta incentivos no dinerarios destinados a mejorar la calidad de vida laboral y personal de los profesionales, siempre que sean acordes y en consonancia con sus demandas reales.

### 5.7 Retribución al Consejo de Administración

La retribución del Consejo se realizará conforme lo establecido en los estatutos sociales de la Sociedad. Sin perjuicio de lo anterior, el cargo de Consejero será compatible con la prestación de servicios a la Sociedad por uno o varios de sus administradores, por los que se podrá recibir una remuneración, previo acuerdo de la Junta General.

## 6. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA.

La Circular 6/2009, de CNMV de control interno de las SGIIC, 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 IIC gestionadas.

### 6.1 Definición

En general, se entiende por “*incentivo*” los cobros recibidos por parte de los miembros del Consejo de Administración, directivos o empleados de la Sociedad, o la recepción de algún beneficio no monetario en relación con la realización de sus actividades.

### 6.2 Objetivos.

El objetivo perseguido es que los “incentivos” entregados a las personas que integran la Sociedad no generen conflictos de interés o deriven en la asunción de mayores riesgos que puedan afectar a las IIC gestionadas.

## 7. DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA DE ACTUACIÓN

Previamente al detalle, se aclaran ciertos aspectos que constituyen las líneas básicas de actuación sobre los que se apoya la remuneración variable y así facilitar un esquema de actuación para una comprensión global de la propuesta. Por ello, se aclaran ciertos conceptos, tal y como sigue.

## 7.1 Retribución Fija

Cada miembro integrante de la Sociedad disfruta de una retribución fija acorde a su contrato de trabajo con la Sociedad, que estipula su importe anual, el número de pagas, vacaciones, antigüedad, etc. y los conceptos retributivos definidos anteriormente. Dicho contrato recoge las condiciones laborales generales y particulares, de acuerdo con la normativa vigente.

Esta remuneración queda fijada por el responsable del Área junto con el Consejo de Administración de la Sociedad en el inicio de la relación contractual y se revisa en principio con carácter anual, atendiendo al desempeño y grado de cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades dentro de la organización y bajo evaluación de los responsables de la Sociedad.

Como norma general, no está prevista ninguna indexación a variable externa (i.e. IPC) ni tampoco se considera ninguna obligación de subida automática para cada año, si bien se tienen en consideración las obligaciones que marque el convenio aplicable.

No obstante, sin perjuicio de lo anterior y atendiendo al desarrollo de nuevas responsabilidades y a los logros alcanzados, es posible al alza dicha remuneración incluso en cualquier momento del ejercicio a juicio del equipo directivo, si las circunstancias así lo demandan y en casos puntuales.

## 7.2 Retribución Variable

No existen retribuciones variables anuales a largo plazo vinculados a la consecución de objetivos.

## 8. REVISIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

El sistema de remuneración variable contiene un componente tanto cuantitativo como cualitativo para toda la organización, sin olvidar los resultados conseguidos en ejercicios anteriores y de acuerdo con los riesgos asumidos, especialmente en aquellas funciones que así lo requieren.

Es indispensable la aceptación por los miembros de que la propuesta es una muestra de la identificación de cada individuo en el conjunto de la organización, su participación activa y todo ello teniendo en cuenta su transparencia, flexibilidad y mejor entendimiento.

La Dirección y el Consejo de Administración deben revisar y aprobar durante cada ejercicio el sistema retributivo y comprobar que lo obtenido se ajusta a lo razonable del método y a lo esperado por cada miembro. Es posible que la cantidad finalmente calculada difiera de lo esperado, con lo que se debe estar sujeto a reajustes posteriores.

Se fija siempre un máximo de “bonus” anual para evitar la acumulación de riesgos innecesarios en ciertas posiciones y se complementa la estimación objetiva del incentivo con una valoración subjetiva por parte de los responsables del área y la dirección.

El éxito del sistema retributivo se basa en la esperanza de obtener una cantidad más o menos cierta al final del año, en base a unas reglas de juego preestablecidas, y de acuerdo con una motivación dineraria atractiva dentro del conjunto de la organización, su evolución y crecimiento.

Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos son los elementos supervisores de la actuación de la persona que garantice que actúa siempre en el interés óptimo del cliente.

## 9. INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Sociedad no integra los riesgos de sostenibilidad en las decisiones de inversión de las IIC Gestionadas ni en las carteras de los clientes.

Por ello, esta política no contempla la inclusión de los factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) dentro de los criterios de evaluación del desempeño de los directivos y empleados a la hora de determinar la remuneración variable,

## 10. EVALUACIÓN INTERNA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con el Art. 46 bis 1.d) el Director General y Cumplimiento Normativo llevarán a cabo, anualmente, una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política de Remuneraciones al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección en su función supervisora.

Asimismo, y en virtud del principio de proporcionalidad, se podrá optar por delegar dicha revisión anual en un tercero.

La función de Cumplimiento Normativo llevará a cabo, anualmente, una revisión del listado de personas implicadas.

## 11. NORMATIVA APLICABLE

- Directiva 2009/65/UE del PE y del Consejo, de 13 de julio de 2009.
- Directiva 2011/61 /UE del PE y del consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos y por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y los Reglamentos (CE), nº. 1060/2009 y (UE) nº 1095/2010.
- Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM, de 14 de octubre de 2016.
- Directrices de ESMA sobre las Políticas y prácticas de remuneración (MiFID), de 3 de junio de 2013.
- La Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de IIC (Art. 46 bis).
- RD 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 IIC (Art. 115.3).
- Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la CNMV, sobre control interno de las SGIIC y sociedades de inversión.
- Comunicación de CNMV, de 28 de diciembre de 2016 referente a las Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas de SGIIC.
- La carta de 31 de marzo de 2016, del presidente de ESMA, Sr. Maijor, al Comisario responsable de FISMA, Sr. Jonathan Hill y otros sobre la aplicación del principio de proporcionalidad a las políticas de remuneración de las SGIIC.