

DIAGONAL ASSET MANAGEMENT SGIIC, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

REGISTRO DOCUMENTAL

Responsable Proceso:	Consejo de Administración
----------------------	---------------------------

ESTADO	FECHA	UNIDAD ORGANIZATIVA
Elaborado	18/04/2026	Cumplimiento normativo
Aprobado	30/04/2026	Consejo de Administración

CONTROL DE EDICIONES

FECHA	EDICIÓN	CONCEPTO	MODIFICACIÓN REALIZADA
31/03/2023	01	Creación del documento	
30/04/2026	02	Actualización	Revisión general

ÍNDICE

1.	OBJETO	5
2.	ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
2.1.	ÁMBITO OBJETIVO	5
2.2.	ÁMBITO SUBJETIVO	5
3.	RESPONSABILIDADES GENERALES	6
4.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
4.1.	COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA, OBJETIVOS Y PERFIL DE RIESGO DE LA SOCIEDAD	6
4.2.	ACTUACIÓN EN INTERÉS DE LAS IIC GESTIONADAS, SUS INVERSORES Y LOS CLIENTES	7
4.3.	PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.....	7
4.4.	EQUILIBRIO ENTRE REMUNERACIÓN FIJA Y VARIABLE	7
4.5.	CONSIDERACIÓN DE CRITERIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS, CUANDO PROCEDA.....	7
4.6.	POLÍTICA PLENAMENTE FLEXIBLE DE REMUNERACIÓN VARIABLE	7
4.7.	TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN INTERNA.....	8
5.	APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	8
5.1.	CRITERIOS CONSIDERADOS POR LA SOCIEDAD	8
5.1.1.	TAMAÑO DE LA SOCIEDAD.....	8
5.1.2.	ORGANIZACIÓN INTERNA Y ESTRUCTURA DE PROPIEDAD	8
5.1.3.	NATURALEZA, ALCANCE Y COMPLEJIDAD DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS	8
5.2.	CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.....	9
6.	ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN	9
6.1.	CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	9
6.2.	REMUNERACIÓN FIJA.....	9
6.3.	REMUNERACIÓN VARIABLE.....	10
6.4.	OTROS BENEFICIOS O INCENTIVOS NO MONETARIOS, CUANDO PROCEDA	10
6.5.	RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	10
7.	CRITERIOS GENERALES APLICABLES A LA REMUNERACIÓN VARIABLE.....	10
7.1.	PRINCIPIOS APLICABLES.....	10
7.2.	DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE	11
7.3.	PREVENCIÓN DE INCENTIVOS INADECUADOS.....	11
7.4.	APROBACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE	12
8.	REMUNERACIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INVERSIÓN.....	12
9.	AGENTES DE LA SOCIEDAD.....	12
10.	INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	13
11.	REVISIÓN Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA.....	13
12.	INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD	13
12.1.	COMUNICACIÓN INTERNA.....	13



12.2.	INFORMACIÓN EN EL INFORME ANUAL DE LAS IIC	13
13.	NORMATIVA DE REFERENCIA	14

1. OBJETO

La presente Política de Remuneraciones tiene por objeto establecer los principios, criterios y reglas generales aplicables a la remuneración de DIAGONAL ASSET MANAGEMENT, SGIIC, S.A. (en adelante, la "Sociedad"), de conformidad con la normativa aplicable a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y, en lo que corresponda, a la prestación de servicios de inversión.

La Política se orienta a garantizar que los sistemas y prácticas de remuneración de la Sociedad:

- sean coherentes con una gestión sana y eficaz de los riesgos;
- no incentiven la asunción de riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, normas o documentos constitutivos de las IIC gestionadas;
- no generen conflictos de interés ni incentivos que puedan perjudicar los intereses de las IIC, de sus inversores o de los clientes de la Sociedad; y
- resulten compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

Todo ello se aplicará atendiendo al principio de proporcionalidad, en función del tamaño, la organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Sociedad.

2. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. ÁMBITO OBJETIVO

La presente Política regula los principios y criterios generales aplicables a las remuneraciones satisfechas por la Sociedad en el desarrollo de su actividad, con el fin de garantizar su adecuación a la normativa aplicable y su coherencia con una gestión sana y eficaz de los riesgos.

A estos efectos, la Política comprende las distintas formas de remuneración que puedan ser abonadas por la Sociedad, incluidas, cuando proceda:

- la remuneración fija;
- la remuneración variable;
- los beneficios o incentivos no monetarios;
- cualquier pago o complemento salarial vinculado al desempeño de funciones en la Sociedad; y
- cualquier otra forma de retribución que, de conformidad con la normativa aplicable, deba quedar comprendida en el ámbito de la presente Política.

La Política será aplicable tanto en relación con las actividades propias de la Sociedad como SGIIC, incluida la gestión de las IIC bajo su responsabilidad, como, en lo que corresponda, a la prestación de los servicios de inversión autorizados, en particular la gestión discrecional de carteras, el asesoramiento en materia de inversión y la actividad de comercialización de IIC propias desarrollada en el marco de dicho asesoramiento.

2.2. ÁMBITO SUBJETIVO

La presente Política será de aplicación, en los términos que correspondan en cada caso, a las personas cuya remuneración pueda incidir en el perfil de riesgo de la Sociedad o de las IIC gestionadas, así como a aquellas que participen en la prestación de servicios de inversión y cuya remuneración pueda generar incentivos contrarios al interés de los clientes. En particular, quedarán comprendidos en su ámbito de aplicación:

- los miembros del Consejo de Administración;
- el Director General y demás altos directivos, en su caso;
- el personal cuyas actividades profesionales puedan tener una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad o de las IIC gestionadas;
- el personal responsable de la gestión de inversiones;

- el personal que ejerza funciones de control;
- el personal que participe en la prestación de los servicios de gestión discrecional de carteras, asesoramiento en materia de inversión o en la comercialización de IIC propias desarrollada en el marco de dicho asesoramiento;
- los agentes de la Sociedad, en la medida en que intervengan en la prestación de servicios a clientes y sus esquemas retributivos puedan generar incentivos relevantes; y
- cualquier otra persona que, por su nivel de remuneración y por las funciones efectivamente desempeñadas, deba quedar incluida en el ámbito de aplicación de esta Política conforme a la normativa vigente.

La Sociedad identificará y revisará periódicamente los colectivos afectados por la presente Política, atendiendo a las funciones efectivamente desempeñadas, a su estructura organizativa y al principio de proporcionalidad.

3. RESPONSABILIDADES GENERALES

Se recogen a continuación las responsabilidades generales de los órganos, áreas y funciones que intervienen en la aprobación, aplicación y revisión de la presente Política.

Consejo de Administración

- Aprobar la Política y sus modificaciones.
- Supervisar que el sistema retributivo sea adecuado a la normativa aplicable, al perfil de riesgo de la Sociedad y de las IIC gestionadas, y a los intereses de los clientes.
- Velar por la revisión periódica de la Política y de su aplicación.

Dirección General

- Impulsar la aplicación de la Política en la organización.
- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de revisión o modificación que resulten necesarias.
- Participar, cuando proceda, en la definición y aplicación de los criterios retributivos de la Sociedad.

Responsables de área

- Participar, cuando corresponda, en la valoración del desempeño del personal de sus áreas.
- Trasladar a la Dirección General cualquier cuestión relevante para la aplicación de la Política.

Función de Cumplimiento Normativo

- Participar en la revisión y actualización de la Política.
- Llevar a cabo la evaluación interna de su aplicación.
- Verificar, en el ámbito de sus competencias, que las prácticas retributivas no generen conflictos de interés ni incentivos contrarios al interés de los clientes.

Función de Gestión de Riesgos

- Valorar, en el ámbito de sus competencias, que la Política no incentive una asunción de riesgos incompatible con el perfil de riesgo de la Sociedad o de las IIC gestionadas.
- Trasladar las observaciones que resulten relevantes en materia de alineación entre remuneración y riesgos.

4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

4.1. COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA, OBJETIVOS Y PERFIL DE RIESGO DE LA SOCIEDAD

La Política de Remuneraciones será coherente con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad. Asimismo, deberá ser compatible con una gestión sana y eficaz de los riesgos, evitando que los sistemas retributivos puedan incentivar una asunción de riesgos incompatible con:

- el perfil de riesgo de la Sociedad;
- los perfiles de riesgo, normas o documentos constitutivos de las IIC gestionadas; o
- los intereses de las IIC, de sus inversores y de los clientes de la Sociedad.

La aplicación de este principio se realizará atendiendo a la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por la Sociedad, conforme al principio de proporcionalidad previsto en la presente Política.

4.2. ACTUACIÓN EN INTERÉS DE LAS IIC GESTIONADAS, SUS INVERSORES Y LOS CLIENTES

La Política de Remuneraciones se aplicará de forma que no incentive actuaciones contrarias a los intereses de las IIC gestionadas, de sus inversores o de los clientes a los que la Sociedad preste servicios. En particular, los criterios retributivos deberán evitar que las personas incluidas en su ámbito de aplicación puedan verse incentivadas a:

- asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo o las normas de las IIC gestionadas;
- priorizar los intereses de la Sociedad o los propios frente a los de los inversores o clientes; o
- prestar servicios o formular recomendaciones que no respondan al mejor interés del cliente.

4.3. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

La Política de Remuneraciones se diseñará y aplicará de forma que no genere conflictos de interés ni incentivos que puedan llevar a las personas incluidas en su ámbito de aplicación a favorecer sus propios intereses, los de la Sociedad o los de terceros en detrimento de las IIC gestionadas, de sus inversores o de los clientes. En particular, los criterios retributivos no deberán incentivar conductas incompatibles con:

- una gestión adecuada de los riesgos;
- el cumplimiento de las normas de conducta aplicables;
- la prestación de servicios en el mejor interés del cliente; o
- la recomendación o comercialización de productos por razones ajenas a su adecuación para el cliente.

4.4. EQUILIBRIO ENTRE REMUNERACIÓN FIJA Y VARIABLE

La remuneración fija y la remuneración variable, cuando esta exista, deberán guardar una proporción adecuada que permita aplicar una política plenamente flexible en materia de retribución variable.

En particular, la remuneración fija deberá constituir una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de forma que la Sociedad pueda reducir o incluso no abonar remuneración variable cuando resulte procedente, sin que ello comprometa la estabilidad del sistema retributivo ni genere incentivos inadecuados.

La estructura de remuneración deberá evitar que la parte variable incentive una asunción excesiva de riesgos o actuaciones contrarias a los intereses de las IIC gestionadas, de sus inversores o de los clientes de la Sociedad.

4.5. CONSIDERACIÓN DE CRITERIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS, CUANDO PROCEDA

Cuando la Sociedad establezca componentes de remuneración variable, su determinación podrá atender a criterios cuantitativos y cualitativos, en función de la naturaleza de las funciones desempeñadas y del sistema retributivo aplicable en cada caso.

Dichos criterios deberán definirse de forma que no generen incentivos incompatibles con una gestión adecuada de los riesgos ni con la actuación en interés de las IIC gestionadas, de sus inversores o de los clientes de la Sociedad.

En particular, cuando proceda, podrán considerarse elementos vinculados al desempeño individual, al cumplimiento de objetivos de la Sociedad o del área correspondiente, al respeto de las normas internas y regulatorias, y a la calidad del servicio prestado, evitando que los criterios puramente comerciales adquieran un peso que pueda generar conflictos de interés o incentivos inadecuados.

4.6. POLÍTICA PLENAMENTE FLEXIBLE DE REMUNERACIÓN VARIABLE

La política de remuneración variable de la Sociedad tendrá carácter plenamente flexible, de modo que su concesión, importe y pago podrán adaptarse a las circunstancias concurrentes en cada momento.

En consecuencia, la existencia de remuneración variable no tendrá carácter automático ni consolidable, y la Sociedad podrá reducirla o no abonarla cuando así resulte procedente, atendiendo, entre otros aspectos, a los resultados de la

Sociedad, a la situación financiera de la misma, al desempeño individual y al cumplimiento de los principios establecidos en la presente Política.

4.7. TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN INTERNA

La Política de Remuneraciones será conocida por las personas incluidas en su ámbito de aplicación, en los términos que resulten adecuados a sus funciones y responsabilidades.

La Sociedad garantizará que los criterios generales que rigen su sistema retributivo sean claros y comprensibles, y que cualquier modificación relevante de la Política sea comunicada internamente cuando proceda.

5. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

5.1. CRITERIOS CONSIDERADOS POR LA SOCIEDAD

La Sociedad aplicará los principios y requisitos previstos en materia de remuneraciones de manera proporcionada, atendiendo a sus características particulares y, en especial, a:

- su tamaño;
- su organización interna y estructura de propiedad; y
- la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas.

La valoración conjunta de estos elementos permite adecuar la aplicación de la presente Política a la realidad organizativa y operativa de la Sociedad, evitando la implantación de medidas o estructuras que no resulten proporcionadas a su dimensión, actividad y perfil de riesgo, sin perjuicio del cumplimiento de los principios generales exigibles en materia de remuneraciones.

5.1.1. TAMAÑO DE LA SOCIEDAD

La Sociedad presenta una dimensión organizativa reducida, atendiendo, entre otros elementos, al número de empleados, a su estructura operativa y al volumen de activos gestionados.

Estas características permiten considerar que la aplicación de determinados requisitos específicos en materia de remuneración debe realizarse de forma proporcionada, siempre que se mantenga el cumplimiento de los principios generales exigibles y que la Política continúe siendo adecuada para prevenir una asunción indebida de riesgos o conflictos de interés.

5.1.2. ORGANIZACIÓN INTERNA Y ESTRUCTURA DE PROPIEDAD

La Sociedad cuenta con una estructura organizativa y de propiedad sencilla, adecuada al desarrollo de su actividad y sin una complejidad significativa que justifique la implantación de estructuras retributivas más sofisticadas. En particular:

- la Sociedad no presenta una estructura societaria compleja ni está admitida a negociación en mercados regulados;
- su organización interna se encuentra dimensionada de forma proporcionada a la naturaleza y volumen de las actividades desarrolladas; y
- las IIC gestionadas se encuentran sujetas a regulación y supervisión, sin que su estructura determine, por sí misma, la necesidad de aplicar requisitos adicionales en materia de remuneraciones.

Estos elementos respaldan la aplicación proporcionada de los principios previstos en la presente Política.

5.1.3. NATURALEZA, ALCANCE Y COMPLEJIDAD DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS

La Sociedad desarrolla las actividades previstas en su programa de actividades, consistentes en la gestión de IIC, la gestión discrecional e individualizada de carteras, el asesoramiento en materia de inversión, prestado principalmente con carácter no independiente, y la comercialización de IIC.

A efectos de la aplicación del principio de proporcionalidad, se tiene en cuenta que dichas actividades se desarrollan dentro de un marco regulado y supervisado, con una estructura organizativa acorde con su dimensión y con los servicios efectivamente prestados.

Asimismo, la Sociedad considera que la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades no justifican, atendiendo conjuntamente al resto de criterios analizados en este apartado, la aplicación de estructuras o mecanismos retributivos más complejos que los necesarios para garantizar el cumplimiento de los principios generales establecidos en la presente Política.

5.2. CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Atendiendo a la valoración conjunta de los criterios anteriores, la Sociedad considera justificada la aplicación proporcionada de determinados requisitos específicos en materia de remuneración, de conformidad con la normativa aplicable y con las Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM. En consecuencia, la Sociedad no aplicará, respecto de su sistema de remuneración variable, los siguientes mecanismos:

- el pago de remuneración variable mediante instrumentos financieros;
- la aplicación de un periodo de retención sobre dichos instrumentos;
- el diferimiento o aplazamiento de la remuneración variable; y
- la incorporación a posteriori del riesgo mediante mecanismos específicos de ajuste sobre la remuneración variable.

Asimismo, la Sociedad no cuenta con un Comité de Remuneraciones, al considerar que, atendiendo a su tamaño, organización interna y naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas, no resulta exigible su constitución conforme a la normativa aplicable.

La no aplicación de estos requisitos se entiende sin perjuicio del cumplimiento por la Sociedad de los restantes principios generales previstos en la presente Política, en particular, la necesidad de que la remuneración sea coherente con una gestión sana y eficaz de los riesgos, no incentive una asunción indebida de riesgos y no genere conflictos de interés en perjuicio de las IIC gestionadas, sus inversores o los clientes.

6. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN

6.1. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La remuneración de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política podrá estar integrada, según corresponda en cada caso, por los siguientes componentes:

- remuneración fija, vinculada al puesto, funciones, responsabilidades, experiencia y condiciones contractuales de la persona de que se trate;
- remuneración variable, cuando proceda, vinculada a la valoración del desempeño y a los criterios establecidos por la Sociedad, de conformidad con los principios recogidos en esta Política;
- beneficios o incentivos no monetarios, cuando existan; y
- cualesquiera otros pagos o complementos retributivos que, de acuerdo con la normativa aplicable, deban quedar comprendidos en el ámbito de la presente Política.

La estructura retributiva deberá ser coherente con los principios generales establecidos en este documento y, en particular, no podrá incentivar una asunción inadecuada de riesgos ni generar conflictos de interés en perjuicio de las IIC gestionadas, de sus inversores o de los clientes de la Sociedad.

6.2. REMUNERACIÓN FIJA

La remuneración fija constituye el componente estable de la retribución y no estará vinculada a la consecución de objetivos o resultados variables. Se determinará atendiendo, entre otros aspectos, a las funciones asignadas, el nivel de responsabilidad, la experiencia, la cualificación profesional, la dedicación y las condiciones contractuales aplicables en cada caso.

Su importe deberá ser suficiente para retribuir adecuadamente las responsabilidades y funciones desempeñadas, permitiendo que la remuneración variable, cuando exista, tenga un carácter plenamente flexible y no constituya un elemento necesario para la adecuada compensación del personal.

La remuneración fija podrá ser revisada por la Sociedad cuando proceda, atendiendo a la evolución de las funciones y responsabilidades asumidas, al desempeño profesional, a la situación de mercado y a las disposiciones laborales o contractuales que resulten aplicables.

6.3. REMUNERACIÓN VARIABLE

La remuneración variable, cuando exista, tendrá carácter discrecional, no consolidable y plenamente flexible, pudiendo reducirse o no abonarse en función de las circunstancias concurrentes.

Su determinación podrá atender, según corresponda, a la situación y resultados de la Sociedad, al desempeño individual de la persona de que se trate, al cumplimiento de los objetivos establecidos y al respeto de las normas internas y regulatorias aplicables. En todo caso, la remuneración variable no podrá diseñarse ni aplicarse de forma que:

- incentive una asunción de riesgos incompatible con el perfil de riesgo de la Sociedad o de las IIC gestionadas;
- perjudique la situación financiera de la Sociedad;
- genere conflictos de interés; o
- favorezca actuaciones contrarias a los intereses de las IIC, de sus inversores o de los clientes.

Cuando la remuneración variable se vincule a actividades de prestación de servicios de inversión, su determinación no podrá basarse exclusivamente en criterios comerciales cuantitativos que puedan generar incentivos inadecuados o contrarios al interés del cliente.

6.4. OTROS BENEFICIOS O INCENTIVOS NO MONETARIOS, CUANDO PROCEDA

La Sociedad podrá conceder, cuando proceda, beneficios o incentivos no monetarios vinculados a la relación profesional o laboral, siempre que resulten acordes con la normativa aplicable, con la presente Política y con los principios de actuación establecidos por la Sociedad.

Dichos beneficios o incentivos no deberán configurar mecanismos retributivos que incentiven una asunción inadecuada de riesgos, generen conflictos de interés o puedan perjudicar los intereses de las IIC gestionadas, de sus inversores o de los clientes de la Sociedad.

6.5. RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La retribución de los miembros del Consejo de Administración se ajustará a lo previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad, en los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas y en los artículos 217 y siguientes del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

En aquellos casos en los que existan consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, su retribución se articulará mediante el correspondiente contrato entre el consejero y la Sociedad, que deberá haber sido aprobado previamente por el Consejo de Administración en los términos previstos en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital. Dicho contrato detallará los conceptos retributivos aplicables al desempeño de funciones ejecutivas y deberá ser conforme con el marco retributivo aprobado por la Junta General, cuando resulte aplicable.

La retribución de los consejeros deberá resultar adecuada a las funciones, responsabilidades y dedicación asumidas, y ser coherente con los principios generales establecidos en la presente Política

7. CRITERIOS GENERALES APLICABLES A LA REMUNERACIÓN VARIABLE

7.1. PRINCIPIOS APLICABLES

La remuneración variable, cuando exista, se determinará de forma compatible con los principios generales recogidos en la presente Política y, en particular, de modo que:

- no incentive una asunción de riesgos incompatible con el perfil de riesgo de la Sociedad o de las IIC gestionadas;
- no comprometa la situación financiera de la Sociedad;
- no genere conflictos de interés ni incentivos contrarios a la actuación en interés de las IIC, de sus inversores o de los clientes;
- mantenga un carácter plenamente flexible, pudiendo reducirse o no abonarse cuando proceda; y
- tenga en cuenta, cuando corresponda, criterios de desempeño adecuados a las funciones de la persona afectada, sin basarse exclusivamente en objetivos comerciales que puedan generar incentivos inadecuados.

La aplicación de estos principios se realizará de forma proporcionada, atendiendo a la estructura retributiva de la Sociedad y a la naturaleza de las funciones efectivamente desempeñadas.

7.2. DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE

La remuneración variable, cuando exista, será determinada por la Sociedad atendiendo a una valoración global de las circunstancias concurrentes en cada ejercicio, sin que su concesión, importe o pago tengan carácter automático. A estos efectos, la Sociedad podrá tomar en consideración una combinación de criterios cuantitativos y cualitativos, adecuados a las funciones desempeñadas por la persona afectada y al ámbito de actividad en el que intervenga.

Entre los criterios cuantitativos, podrán valorarse, cuando proceda:

- los resultados generales de la Sociedad;
- la evolución de la actividad o del área correspondiente;
- el grado de consecución de objetivos previamente definidos; y
- otros indicadores objetivos vinculados al desempeño de las funciones asignadas.

Asimismo, la determinación de la remuneración variable atenderá de forma relevante a criterios cualitativos, entre los que podrán considerarse:

- el cumplimiento de la normativa aplicable y de los procedimientos internos de la Sociedad;
- la actuación diligente, profesional y orientada al interés de las IIC gestionadas, de sus inversores y de los clientes;
- la adecuada gestión de los riesgos asociados a las funciones desempeñadas;
- la inexistencia de incidencias, incumplimientos o actuaciones contrarias a las normas de conducta;
- la calidad del servicio prestado y, cuando corresponda, la adecuada atención a los clientes; y
- la colaboración, responsabilidad y contribución al correcto funcionamiento de la organización.

En particular, cuando la remuneración variable afecte a personas que participen en la prestación de servicios de inversión, los criterios utilizados no podrán basarse exclusivamente en magnitudes comerciales o cuantitativas que puedan generar incentivos inadecuados o conflictos de interés, debiendo valorarse de forma suficiente los elementos cualitativos vinculados al cumplimiento normativo, a la calidad del servicio y a la actuación en interés del cliente.

La valoración de estos criterios se realizará de forma proporcionada a la estructura, dimensión y actividad de la Sociedad, sin perjuicio de que, en función del colectivo afectado o de las funciones desempeñadas, puedan definirse criterios específicos para cada ejercicio.

7.3. PREVENCIÓN DE INCENTIVOS INADECUADOS

La Sociedad velará por que los criterios de remuneración variable, cuando existan, no generen incentivos que puedan inducir a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política a actuar en contra de los intereses de las IIC gestionadas, de sus inversores o de los clientes. En particular, la remuneración variable no deberá fomentar:

- la asunción de riesgos incompatibles con el perfil de riesgo de la Sociedad o de las IIC gestionadas;
- la priorización de objetivos comerciales o de resultados a corto plazo en detrimento de una actuación diligente y profesional;
- la recomendación, comercialización o prestación de servicios sobre la base de intereses propios o de la Sociedad, en perjuicio del cliente; o
- conductas contrarias a la normativa aplicable, a las normas de conducta o a los procedimientos internos de la Sociedad.

A estos efectos, la Sociedad tendrá en cuenta, cuando proceda, la adecuada combinación de criterios cuantitativos y cualitativos en la determinación de la remuneración variable, de forma que los primeros no adquieran un peso que pueda desvirtuar los principios recogidos en la presente Política.

7.4. APROBACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE

La eventual concesión de remuneración variable se realizará conforme al esquema de competencias interno de la Sociedad y, en todo caso, de acuerdo con los principios y criterios establecidos en la presente Política.

La Dirección General, con la participación de los responsables de área cuando proceda, valorará la aplicación de la remuneración variable atendiendo a los criterios cuantitativos y cualitativos definidos por la Sociedad.

El Consejo de Administración aprobará, cuando corresponda, el esquema general de aplicación de la remuneración variable y las decisiones que, por su relevancia o por afectar a la alta dirección o al personal identificado, deban someterse a su consideración.

8. REMUNERACIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INVERSIÓN

La Sociedad velará por que las políticas y prácticas de remuneración aplicables a las personas que intervengan en la gestión discrecional e individualizada de carteras, el asesoramiento en materia de inversión y la comercialización de IIC no generen incentivos que puedan afectar negativamente a la actuación en interés de los clientes. A estos efectos, los criterios retributivos que, en su caso, resulten aplicables a dichas actividades deberán diseñarse y aplicarse de forma que:

- no incentiven la recomendación, contratación o comercialización de determinados productos o servicios cuando ello no responda al interés del cliente;
- no prioricen objetivos comerciales o cuantitativos de manera que puedan comprometer el cumplimiento de las normas de conducta;
- no favorezcan la prestación de recomendaciones o servicios inadecuados, ni la orientación del cliente hacia productos que no se ajusten a sus características, objetivos o necesidades; y
- tengan en cuenta, cuando proceda, elementos cualitativos vinculados al cumplimiento normativo, a la calidad del servicio prestado y a la actuación diligente y profesional.

En particular, en relación con el asesoramiento en materia de inversión y con la comercialización de IIC, la remuneración no deberá configurar incentivos que lleven a favorecer de forma indebida las IIC gestionadas por la propia Sociedad, o cualquier otro producto, por razones ajenas a su adecuación o conveniencia para el cliente en el contexto de la actividad efectivamente prestada.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de los criterios generales aplicables a la remuneración variable recogidos en la presente Política y de la aplicación proporcionada de los requisitos de remuneración conforme a la naturaleza, tamaño y complejidad de la Sociedad.

9. AGENTES DE LA SOCIEDAD

La presente Política resultará igualmente de aplicación, en lo que corresponda, a los agentes de la Sociedad, atendiendo a las particularidades de su relación contractual y a las actividades que desarrollen en nombre y por cuenta de esta.

Los sistemas de remuneración de los agentes deberán configurarse de forma que no generen incentivos que puedan llevarles a actuar en contra de los intereses de los clientes, ni a priorizar objetivos comerciales en detrimento de una actuación honesta, imparcial y profesional. En particular, su remuneración no deberá incentivar:

- la captación de clientes o la comercialización de productos al margen de las necesidades e intereses de estos;
- la recomendación o promoción indebida de determinados instrumentos financieros o IIC; o
- conductas contrarias a las normas de conducta, a los procedimientos internos de la Sociedad o a las obligaciones derivadas de su contrato de agencia.

La Sociedad velará por que los esquemas retributivos aplicables a los agentes sean coherentes con los principios establecidos en la presente Política y con la normativa aplicable en materia de remuneraciones vinculadas a la prestación de servicios de inversión.

10. INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones de la Sociedad resulta coherente con la integración de los riesgos de sostenibilidad en los procesos de toma de decisiones de inversión y, en su caso, en la prestación del servicio de asesoramiento en materia de inversión.

A estos efectos, los criterios y principios retributivos establecidos en la presente Política no deberán incentivar la asunción de riesgos de sostenibilidad de forma incompatible con los procedimientos, políticas y criterios internos aplicables en esta materia, ni favorecer actuaciones contrarias a los intereses de las IIC gestionadas, de sus inversores o de los clientes de la Sociedad.

La Sociedad no establece, con carácter general, objetivos retributivos específicos vinculados a la consecución de métricas de sostenibilidad, sin perjuicio de que la valoración de la remuneración variable, cuando exista, deba ser compatible con el cumplimiento de la normativa aplicable, de los procedimientos internos de la Sociedad y de los principios de actuación diligente y profesional recogidos en esta Política.

11. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política será objeto de revisión periódica, al menos con carácter anual, y siempre que se produzcan cambios normativos, organizativos o de actividad que puedan afectar a su contenido o aplicación.

En el marco de dicha revisión, la Sociedad llevará a cabo una evaluación interna de la aplicación de la Política, con el fin de verificar su adecuación a la normativa vigente, a los principios recogidos en este documento y a las prácticas retributivas efectivamente aplicadas.

Asimismo, se revisará, cuando proceda, la relación de personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Política, atendiendo a las funciones efectivamente desempeñadas, a la estructura organizativa de la Sociedad y a la normativa aplicable.

Como resultado de este proceso, podrán proponerse las modificaciones o mejoras que se consideren necesarias, que serán elevadas al Consejo de Administración para su valoración y, en su caso, aprobación.

12. INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD

12.1. COMUNICACIÓN INTERNA

La presente Política de Remuneraciones será puesta a disposición de las personas incluidas en su ámbito de aplicación a través de los medios internos habilitados por la Sociedad.

Asimismo, cualquier modificación relevante de la Política será comunicada internamente cuando proceda, con el fin de garantizar su adecuado conocimiento y aplicación.

12.2. INFORMACIÓN EN EL INFORME ANUAL DE LAS IIC

La Sociedad incluirá en el informe anual de las IIC gestionadas la información relativa a su Política de Remuneraciones exigida por la normativa aplicable.

En particular, dicha información comprenderá la prevista en el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, incluyendo, entre otros aspectos, la cuantía total de la remuneración abonada por la Sociedad a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, el número de beneficiarios y el importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de las IIC gestionadas.

La incorporación de esta información al informe anual se realizará de conformidad con lo previsto en la Circular 4/2008, de 11 de septiembre, de la CNMV, sobre el contenido de los informes trimestrales, semestral y anual de las IIC y del estado de posición, en la redacción vigente de su Anexo 1.

13. NORMATIVA DE REFERENCIA

La presente Política se ha elaborado teniendo en cuenta, entre otras, las siguientes disposiciones normativas, directrices y criterios aplicables:

- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, en particular, su artículo 46 bis.
- 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.
- Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la CNMV, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión.
- Directiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, sobre la coordinación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios.
- Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM, de 14 de octubre de 2016.
- Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros.
- Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión, de 25 de abril de 2016, por el que se completa la Directiva 2014/65/UE en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión.
- Directrices de ESMA relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II, de 3 de abril de 2023, asumidas por la CNMV.
- 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.