



# POLÍTICA RETRIBUTIVA GENERAL DE COBAS

Abril 2018

## Contenido

1	OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CONTROL DE VERSIONES .....	2
2	LEGISLACIÓN APLICABLE .....	3
3	PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA .....	4
4	SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL .....	5
4.1	Retribución fija.....	5
4.2	Retribución variable.....	5
4.2.1	Retribución variable anual en función de objetivos (“RVA”) .....	6
4.2.2	Participación en Beneficios (“Profit Sharing”) .....	6
4.3	Compromisos en materia de previsión social .....	7
4.4	Beneficios corporativos.....	7
4.5	Pagos por resolución anticipada de contratos.....	7
5	REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO.....	8
5.1	Objeto y ámbito de aplicación .....	8
5.2	Requerimientos en materia de retribución variable.....	9
5.2.1	Proporción con respecto a la retribución fija.....	9
5.2.2	Cláusula de diferimiento .....	9
5.2.3	Pago en instrumentos y periodos de retención .....	9
5.2.4	Ajustes <i>ex post</i> de las remuneraciones .....	10
5.3	Pagos por rescisión o blindajes.....	10
5.4	Compromisos en materia de previsión social .....	11
5.5	Principio de proporcionalidad.....	11
5.6	Prohibición de operaciones de cobertura.....	12
6	CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA .....	13
7	APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA .....	14
8	LEY APLICABLE E INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA .....	15

## Versión WEB

# 1 OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CONTROL DE VERSIONES

Por las propias características de su negocio, Cobas Asset Management, SGIIC, S.A. (en adelante, "COBAS", la "Entidad" o la "Gestora"), considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de sus objetivos, siendo la política de retribuciones clave en la motivación y la retención del talento.

Como entidad gestora de instituciones de inversión colectiva ("IIC"), COBAS está obligada a contar con una política de remuneración para todo el personal que sea acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propicie este tipo de gestión y no ofrezca incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC gestionadas.

El Consejo de Administración reconoce la importancia de alinear la retribución de sus consejeros, directivos y empleados con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo y los intereses tanto de la Entidad como de todos sus clientes, incentivando la gestión sana y prudente del riesgo y de acuerdo con la política de inversión seguida por las IIC, basada en el análisis fundamental de compañías sin recurrir al apalancamiento o utilizar instrumentos financieros derivados que entrañen la asunción de riesgos elevados.

En el momento de aprobación de la presente política, la Entidad no tiene obligación de constituir un Comité de Retribuciones. En tanto se constituya este comité, las funciones atribuidas al mismo en el presente documento serán asumidas por el Consejo de Administración.

La presente política (la "Política Retributiva", la "Política de Retribuciones" o la "Política") establece las bases de las políticas y prácticas de remuneración de todos los profesionales de COBAS, y en particular, las del colectivo con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad ("Colectivo Identificado").

Se adjunta tabla con la fecha de aprobación de las diferentes versiones

<b>Versión</b>	<b>Fecha elaboración</b>	<b>Fecha aprobación</b>	<b>Descripción de la revisión</b>	<b>Responsable</b>
0	Oct 2016	12.1.2017	Primera redacción	Dirección Financiera
1	Feb 2016	15.12.2017	Primera Revisión	Dirección Financiera
2	Abril 2016	24/4/2018	Segunda Revisión	Dirección Financiera

## 2 LEGISLACIÓN APLICABLE

El marco normativo aplicable está constituido, principalmente, por los siguientes textos:

- Directiva 2009/65/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009 (“Directiva OICVM”).
- Directrices ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM [ESMA2016575-ES] (“Directrices ESMA”).
- Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“LIIC”).
- 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 (“RIIC”).

### 3 PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La Política Retributiva para los profesionales de COBAS, se rige por los principios generales que se describen a continuación:

- **Multiplicidad de elementos:** La remuneración total estará integrada por un conjunto de instrumentos que tanto en su contenido (dinerario y no dinerario), seguridad (fijo y variable) y horizonte temporal, como en su objeto, permitan ajustar la retribución a las necesidades de la Entidad y de sus profesionales.
- **Gestión prudente y eficaz de los riesgos:** La Política Retributiva 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 gestionen.
- **Alineación con los intereses a largo plazo:** La Política de Retribuciones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.
- **Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables:** 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 abonar ningún componente variable de la remuneración.

En los casos en que la retribución variable pueda llegar a representar una proporción significativa sobre el total, existirán rigurosos controles separados e independientes para garantizar la alineación a la política y objetivos de gestión del riesgo establecidos por la Entidad.

- **Flexibilidad y transparencia:** Los principios y condiciones de Política Retributiva para cada colectivo y categoría serán explícitos y conocidos por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.
- **Supervisión y efectividad:** El órgano de administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política y será responsable de la supervisión, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- **Independencia y evitación de conflictos de interés:** Los profesionales que participen en la gestión de riesgos, o que ejerzan funciones de control, contarán con la autoridad necesaria y 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.

Asimismo, la remuneración de los responsables de la gestión del riesgo y cumplimiento estará supervisada directamente por el Comité de Retribuciones, integrado por consejeros no ejecutivos y, en defecto de dicho comité, por el Consejo de Administración.

- **Equidad interna y externa:** La Política de Retribuciones recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados de la Entidad, velando por la equidad interna y la competitividad externa. Así, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma permita la atracción y retención del talento.

## 4 SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL

El sistema de compensación para la generalidad de los profesionales de la Entidad, incluido el Consejero Delegado, se compone de elementos fijos y elementos variables, en función de la categoría profesional, las funciones desarrolladas, la responsabilidad y el desempeño.

Periódicamente la Entidad procede a revisar su posicionamiento retributivo global frente al mercado teniendo en cuenta las características concretas de su actividad, su dimensión y las condiciones de los mercados en los que opera.

### 4.1 Retribución fija

La retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, siendo en todo caso suficiente como para que sea posible proceder a la supresión de la retribución variable.

La Entidad establece la retribución fija atendiendo a criterios de equidad interna y de competitividad externa en el mercado. La Entidad asigna a cada profesional un determinado nivel de retribución dentro de este posicionamiento en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la compañía, los conocimientos exigidos, el nivel de experiencia y la categoría profesional dentro de COBAS.

Los niveles de retribución fija de cada puesto son objeto de revisión anual por parte de la Entidad. Los parámetros para la progresión de la retribución fija, dentro de la respectiva categoría y función profesional incluyen, entre otros, la Evaluación del Desempeño, la inflación, la productividad, el potencial, el grado de responsabilidad, el nivel de experiencia, el nivel de formación y las perspectivas de la Entidad.

### 4.2 Retribución variable

El paquete de retribución de determinadas categorías profesionales de la Entidad incluye la posibilidad de percibir elementos variables de la retribución con carácter anual.

La retribución variable en la Entidad se compone de dos elementos:

- Una retribución variable anual en función de los objetivos asignados a cada profesional (“Retribución Variable Anual” o “RVA”).
- Una retribución variable corporativa, de percepción individual, vinculada al beneficio de la Entidad (“Participación en Beneficios”, “Profit Sharing”).

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

Los objetivos a los que se vincula la retribución variable pueden ser corporativos, de área e individuales. A su vez, la Entidad 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.

De acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable, sólo se garantizará remuneración variable con carácter excepcional en casos de contratación de nuevos empleados y siempre y cuando la Entidad posea una base de capital sana y sólida, limitada al primer año de empleo.

Sin perjuicio de lo anterior, de conformidad con la presente Política, la Entidad podrá:

- Revisar anualmente la naturaleza, características, composición y condiciones de los elementos variables de la retribución.
- Aplicar excepcionalmente a empleados de nueva contratación un *signing bonus*, o bonus de incorporación, a abonar en un único pago en el plazo de seis (6) meses desde la fecha de incorporación.
- Establecer elementos variables a medio o largo plazo vinculados siempre al cumplimiento de objetivos y a la estrategia e intereses de la Entidad.
- Establecer elementos de retribución variable específicos y puntuales para el supuesto de desempeño excepcional.
- Cualesquiera otros elementos de retribución variable con respeto a los principios de la Política y los requisitos de la normativa aplicable.

Con carácter general, para poder percibir retribución variable el empleado deberá haber prestado un mínimo de 90 días consecutivos de trabajo en el año natural y permanecer en la Entidad a 31 de diciembre del ejercicio de devengo.

#### **4.2.1 Retribución variable anual en función de objetivos (“RVA”)**

Los profesionales de COBAS determinados en cada momento por la Entidad, incluido el Consejero Delegado, tienen derecho a participar en un esquema de retribución variable de carácter anual.

El sistema de RVA permite percibir una determinada retribución vinculada al cumplimiento de objetivos, de carácter corporativo, de área o individual (incluyendo proyectos individuales), establecidos para cada posición de forma anual, y cuyo grado de consecución se mide a través de una combinación de métricas cuantitativas y cualitativas.

La Entidad podrá establecer distintas ponderaciones de objetivos para cada caso.

El importe de RVA a percibir, en caso de cumplimiento de los objetivos, se establecerá por la Entidad como un porcentaje (%) de la retribución fija (“RVA Target”), de acuerdo con los principios generales de la Política.

Para evaluar el cumplimiento de objetivos se mantendrán al menos dos reuniones con cada empleado, una a mitad de periodo, para analizar la evolución, y otra finalizado el periodo, para comunicarle el grado de cumplimiento. Se exigirá un cumplimiento de objetivos de al menos un 80% para acceder a cobrar RVA.

Anualmente, la Entidad podrá decidir el acceso de nuevos profesionales a la posibilidad de percibir RVA, así como revisar el importe de la “RVA Target”, los objetivos y sus ponderaciones.

#### **4.2.2 Participación en Beneficios (“Profit Sharing”)**

La compensación de determinados profesionales de COBAS incluye un sistema de Profit Sharing que tiene por objeto establecer un vínculo común entre todos los partícipes del mismo, incorporando un elemento de recompensa variable en función del éxito del proyecto corporativo.

El Profit Sharing se dirige a premiar la trayectoria y la fidelidad en la Entidad.

En todo caso, COBAS tendrá en cuenta las obligaciones y principios de independencia con respecto a los

resultados de las áreas de negocio y áreas supervisadas, pudiendo excluir, por tanto, a responsables de la gestión del riesgo y de las funciones de cumplimiento.

Con carácter anual, la Entidad podrá abonar una retribución bruta de hasta el 20 por 100 del Beneficio Antes de Amortizaciones e Impuestos (excluyendo el importe del Profit Sharing pero incluyendo la Retribución Variable Anual) correspondiente al ejercicio cerrado por COBAS a 31 de diciembre del año anterior al de abono. La cantidad a percibir por cada profesional dependerá del porcentaje individual (%P) que se le asigne.

Con carácter general, el devengo del Profit Sharing se condicionará a haber devengado importes en concepto de Retribución Variable Anual en el ejercicio correspondiente, con un nivel promedio del 92 por 100, o superior, en el grado de cumplimiento de los objetivos.

La Entidad podrá condicionar el devengo del Profit Sharing a otros requisitos de trayectoria o desempeño en la Entidad.

Sin perjuicio de las normas aplicables a los profesionales del Colectivo Identificado, a los que hace referencia el apartado 5 siguiente, la Entidad establece que la Participación de los empleados se cobre un 50% en efectivo y otro 50% en participaciones de IICs gestionadas, con la obligación de mantener dichas IICs al menos un año.

De acuerdo con las mejores prácticas de retribución y con la finalidad de garantizar la alineación con los intereses, estrategia y valores de la Entidad y de las IIC gestionadas, la Entidad desarrollará las normas de acceso, participación y abono del Profit Sharing, incluyendo los ajustes ex ante y ex post aplicables a los miembros del Colectivo Identificado.

### **4.3 Compromisos en materia de previsión social**

En el momento de aprobación de esta Política, COBAS no tiene implantados sistemas de previsión social para ninguno de los profesionales de la Entidad.

No obstante lo anterior, la Entidad podrá implantar en el futuro sistemas de previsión social a favor de cualesquiera empleados o directivos que, en todo caso, serán compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad y de las IIC que gestione.

### **4.4 Beneficios corporativos**

La Entidad complementa el paquete de compensación de la generalidad de sus profesionales con beneficios corporativos que, entre otros, incluyen:

- Seguro médico de carácter colectivo que tiene suscrito la Entidad.
- Otros que establezca la Entidad a futuro, bien de forma complementaria, o bien de forma sustitutiva a la retribución bruta (i.e. sistemas de retribución flexible).

### **4.5 Pagos por resolución anticipada de contratos**

Los pagos por rescisión anticipada se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.

Con carácter general, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traerán causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de alta dirección, según corresponda, que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en el Estatuto de los Trabajadores o en el contrato, respectivamente.



## 5 REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO

### 5.1 Objeto y ámbito de aplicación

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 COBAS, 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 son la Retribución Variable Anual, el Profit Sharing, 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.

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

- a) Miembros del Consejo de Administración de COBAS, tengan o no carácter ejecutivo.
- b) Miembros del Comité de Dirección y personal de Alta Dirección.
- c) Otros empleados de la Entidad cuya actividad profesional incida de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad (“tomadores de riesgo”).
- d) Responsables de unidades cuyas funciones tienen una repercusión material en la estructura de control de la Entidad.
- e) Todo aquel empleado 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 actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de COBAS.

La Entidad podrá elaborar, revisar y modificar en cualquier momento una política específica que desarrolle los criterios de identificación del Colectivo.

Corresponderá al Consejo de Administración, y previo informe del Comité de Retribuciones, la determinación del Colectivo Identificado de COBAS en cada momento, 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 Requerimientos en materia de retribución variable**

### **5.2.1 Proporción con respecto a la retribución fija**

Corresponderá al Consejo de Administración, previo informe del Comité de Retribuciones, determinar y revisar, anualmente, para cada profesional incluido en el Colectivo Identificado, la proporción que el componente de remuneración variable deba suponer respecto a su retribución fija.

Como principio general, la Entidad ha establecido que la suma de los elementos variables de la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado no podrá superar el 200 por 100 de los componentes fijos, sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad establecido en el apartado 5.5 de esta Política.

Esta limitación solo se podrá exceder, de forma transitoria, si al final de un ejercicio y en función del resultado del cálculo de la Retribución Variable Total devengada superara dicho límite. En dicho caso, el Comité de Retribuciones deberá verificar que la fijación de objetivos para el ejercicio siguiente contenga los ajustes necesarios para impedir que se supere dicha limitación.

### **5.2.2 Cláusula de diferimiento**

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

- 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 Entidad y las IIC que gestiona.

No obstante lo anterior, en el caso de la retribución variable del Consejero Delegado, se diferirá un 60 por 100 de cualquier elemento de remuneración variable durante un periodo de tres (3) años.

- 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.

Con carácter excepcional, en el caso de elementos de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, COBAS podrá aplicar las condiciones de diferimiento aplicables al Consejero Delegado. A estos efectos, se considerará una cuantía especialmente elevada toda remuneración variable en importe equivalente a la del Consejero Delegado.

Las cantidades diferidas no darán lugar al abono de intereses.

### **5.2.3 Pago en instrumentos y periodos de retención**

El 50 por 100 de cualquier elemento de remuneración variable devengado por un miembro del Colectivo Identificado, tanto diferido como no diferido, se abonará en participaciones de las IIC gestionadas por la Entidad.

En este sentido, en atención a su actividad y la estructura de las IIC gestionadas, la Entidad tiene establecido, para los miembros del Colectivo Identificado, el abono del 50 por 100 de cualquier remuneración variable en participaciones de COBAS SELECCIÓN FI, por entender que es el fondo que mejor representa el valor y evolución de las IIC gestionadas.

En todo caso, la Entidad podrá establecer el abono de la remuneración variable en participaciones de otros fondos o combinación de fondos que mejor representen el alineamiento con los intereses de la Entidad y sus inversores.

Los instrumentos de la Entidad entregados a los miembros del Colectivo Identificado por aplicación de este apartado estarán sometidos a una política de retención desde la fecha de su entrega, concibiéndose ésta como una adecuada práctica para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la Entidad.

De esta manera, las participaciones percibidas, tanto de la parte diferida como la no diferida, deberán mantenerse en cartera durante un mínimo de un (1) año desde la fecha de entrega.

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 las mismas en dicha fecha, que podrá ser mayor o menor que su valor en la fecha de concesión.

Para dar cumplimiento a la obligación de abono en participaciones de COBAS SELECCIÓN FI, la Entidad podrá articular el procedimiento que establezca la entrega directa del número de participaciones, después de impuestos, a mantener efectivamente.

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

#### 5.2.4 Ajustes *ex post* de las remuneraciones

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto y si se justifica sobre la base de los resultados de la misma, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

De esta forma, COBAS establecerá cláusulas de reducción de la remuneración variable (cláusulas *malus*) y de recuperación de la remuneración variable satisfecha (cláusulas *clawback*) que podrán aplicar sobre hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total, en metálico o en participaciones de las IIC.

Los criterios para la aplicación de las cláusulas *malus* y *clawback* incluirán, sin perjuicio de los que puedan ser desarrollados posteriormente en una política aparte, los siguientes supuestos, en particular cuando el empleado o directivo haya sido participado o sea responsable de los mismos:

- Prueba de un comportamiento indebido o un error grave por parte del empleado (por ejemplo, una vulneración grave del Reglamento Interno de Conducta o de otros reglamentos internos, especialmente los relativos a riesgos).
- Cuando la IIC, Entidad y/o la unidad de negocio sufran, una vez devengada la retribución variable, un descenso significativo en sus resultados financieros.
- Cuando la IIC, Entidad y/o la unidad de negocio sufran una deficiencia importante en la gestión del riesgo.
- Cuando se produzcan cambios significativos en la situación financiera global de la Entidad.

La Entidad podrá desarrollar una política detallada que defina el alcance, los supuestos y la aplicación de las cláusulas *malus* y *clawback*.

### 5.3 Pagos por rescisión o blindajes

Con carácter general, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traerán causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de Alta Dirección, según corresponda, que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en el

Estatuto de los Trabajadores o en el contrato, respectivamente.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que se reconozca a un miembro del Colectivo Identificado el derecho a un importe superior al mínimo establecido por la legislación aplicable, el mismo quedará sometido a la normativa prudencial vigente en cada momento, que será objeto de regulación en el correspondiente contrato.

En todo caso, los pagos por rescisión anticipada se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.

Cualquier tipo de compensación por rescisión anticipada o blindaje, con la excepción de las nuevas incorporaciones y con la limitación de un año, deberá ser aprobada por el Comité de Retribuciones. En este momento no existe ningún blindaje que comprometa a la sociedad más allá del próximo ejercicio.

## 5.4 Compromisos en materia de previsión social

En la actualidad, COBAS no tiene implantados sistemas de previsión social para ninguno de los empleados de la Entidad.

No obstante lo anterior, la Entidad podrá implantar en el futuro sistemas de previsión social a favor de cualesquiera empleados o directivos que, en todo caso, serán compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad y de las IIC que gestione.

En el supuesto de que la Entidad reconozca a un miembro del Colectivo Identificado un derecho en materia de previsión social que sea susceptible de calificar como beneficio discrecional de pensión, al mismo le será de aplicación el tratamiento establecido en la normativa prudencial vigente, que será objeto de regulación en el correspondiente contrato, reglamento o póliza, según corresponda.

## 5.5 Principio de proporcionalidad

La aplicación de los principios, condiciones, requisitos y limitaciones previstos en este apartado será proporcional a las dimensiones de la Entidad, su organización interna, la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

Tal y como establece la normativa, la aplicación de los principios, condiciones, requisitos y limitaciones previstos en la Política Retributiva, en particular, los relativos a 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.

Para ello, la Entidad tendrá en cuenta, entre otros, criterios como su tamaño, organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades, además del rango jerárquico, 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, COBAS ha determinado neutralizar los requisitos de diferimiento, pago en instrumentos y cláusulas *malus*, regulados en los apartados 5.2.2, 5.2.3 y 5.2.4, respectivamente, para aquellos miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual total sea inferior a 70.000 euros brutos. Lo anterior no será de aplicación en ningún caso para el Consejero Delegado y los miembros del Comité de Dirección.

En concreto, por lo que respecta al límite del 200 por 100 de los componentes fijos asumido con carácter general por la Entidad para la suma de los elementos variables de los miembros de su Colectivo Identificado, el Consejo de Administración de la Entidad, previa propuesta justificada del Comité de Retribuciones, y siempre que no contravenga el marco normativo aplicable en cada momento y el criterio del regulador, podrá establecer excepciones a este límite de forma que, en determinadas posiciones y ejercicios, los elementos variables de la

retribución puedan superar el 200 por 100 de los componentes fijos.

## **5.6 Prohibición de operaciones 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.

## 6 CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

El Consejo de Administración de COBAS es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en la citada Política.

Corresponderá al Comité de Retribuciones el seguimiento y vigilancia de la aplicación del citado sistema, para lo cual se establecerán controles y evaluaciones periódicas sobre su eficacia a los efectos de adoptar las medidas adecuadas para solventar sus deficiencias. Adicionalmente, será el organismo encargado de velar por la transparencia de las retribuciones y de informar, con carácter previo a su aprobación por el consejo, del contenido de los informes sobre remuneraciones que deban ser objeto de divulgación pública o comunicación a organismos supervisores.

La Unidad de Control Interno define y efectúa el seguimiento de la estrategia y las políticas de riesgo de la Entidad, que deberán ser tenidas en cuenta a la hora de establecer los objetivos de cada ejercicio.

La Función de Recursos Humanos, asumida por la Dirección Financiera, participará y asesorará en la elaboración y la evaluación de la Política de Retribuciones de la Entidad, siendo el órgano competente para aplicar y supervisar la estructura y los niveles de remuneración, así como los programas de incentivos.

Una vez al año, se llevará a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la Política Retributiva del Colectivo Identificado, que se elevará al Comité de Retribuciones, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados. De las conclusiones de la evaluación se dará cuenta al Comité de Retribuciones y al Consejo de Administración, proponiendo, en su caso, las medidas a adoptar.

Dicha evaluación deberá pronunciarse al menos sobre los siguientes aspectos:

- a) Empleados que conforman el Colectivo Identificado.
- b) Esquemas de remuneración variable del Colectivo Identificado, cláusulas de diferimiento, pago en acciones, ajustes ex post de las remuneraciones y períodos de retención y equilibrio respecto de la remuneración fija.
- c) Herramientas para la medición y valoración del desempeño para el Colectivo Identificado.
- d) Compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al Colectivo Identificado.
- e) Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión asumidos frente al Colectivo Identificado.
- f) Procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte del Comité de Retribuciones y del Consejo de Administración, referido tanto al Colectivo Identificado como al resto del personal.

## 7 APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política será aprobada por el Consejo de Administración.

Al menos una vez al año y con el fin de garantizar su funcionamiento conforme a lo previsto, el Comité de Retribuciones revisará que la Política Retributiva cumple con las normas vigentes y los objetivos de la compañía, así como los hechos acaecidos durante el periodo que hayan afectado a dicha Política y los comentarios de la Unidad de Control Interno, dejándose siempre constancia de ello en acta.

Posteriormente, se dará traslado de los acuerdos correspondientes a la Unidad de Control Interno, que comprobará la eficacia de las medidas adoptadas.

En caso de que la Entidad no disponga de un Comité de Retribuciones, la revisión de la Política Retributiva, y todas las actuaciones que en la presente Política se han atribuido a la misma, serán realizadas por el Consejo de Administración.

La Entidad, en el momento de aprobación de esta Política, no cuenta con un Comité de Retribuciones.

Éste se constituirá, de acuerdo con el art. 46 bis.4 LIIC, cuando la Entidad por su actividad adquiriera un volumen importante de patrimonio gestionado, cuando su organización interna sea compleja y por la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución a cualquier persona ajena a COBAS, salvo cuando sea requerido en cumplimiento de la normativa o de un requerimiento del supervisor.

La Política Retributiva de Cobas, en una versión resumida (Anexo I) será publicada en la página web de la Entidad cumpliendo con los requerimientos legales, especialmente en cuanto a la obligación de transparencia.

## **8 LEY APLICABLE E INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA**

La presente Política se regirá por la legislación española.

Con renuncia a cualquier otro fuero que pudiera corresponderle, el empleado expresamente se someterá a la jurisdicción de los Tribunales sitos en Madrid para la resolución para la resolución de cualquier controversia que pudiera surgir en relación con la aplicación de la Política Retributiva General de COBAS.





# POLÍTICA RETRIBUTIVA GENERAL DE COBAS

Diciembre de 2017

## ANEXO I: VERSIÓN WEB DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

### Contenido

1	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2	LEGISLACIÓN APLICABLE.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3	PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4	SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.1	Retribución fija.....	5
4.2	Retribución variable.....	5
4.2.1	Retribución variable anual en función de objetivos (“RVA”) .....	6
4.2.2	Participación en Beneficios (“Profit Sharing”) .....	6
4.3	Compromisos en materia de previsión social .....	6
4.4	Beneficios corporativos.....	6
4.5	Pagos por resolución anticipada de contratos.....	7
5	REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO.....	8
5.1	Objeto y ámbito de aplicación .....	8
5.2	Requerimientos en materia de retribución variable.....	8
5.2.1	Proporción con respecto a la retribución fija.....	8
5.2.2	Cláusula de diferimiento .....	8
5.2.3	Pago en instrumentos y periodos de retención .....	8
5.2.4	Ajustes <i>ex post</i> de las remuneraciones .....	9
5.3	Pagos por rescisión o blindajes.....	9
5.4	Compromisos en materia de previsión social .....	9
5.5	Principio de proporcionalidad.....	9
5.6	Prohibición de operaciones de cobertura.....	9
6	CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA .....	10

## **1 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Por las propias características de su negocio, Cobas Asset Management, SGIIC, S.A. (en adelante, “COBAS”, la “Entidad” o la “Gestora”), considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de sus objetivos, siendo la política de retribuciones clave en la motivación y la retención del talento.

Como entidad gestora de instituciones de inversión colectiva (“IIC”), COBAS está obligada a contar con una política de remuneración para todo el personal que sea acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propicie este tipo de gestión y no ofrezca incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC gestionadas.

El Consejo de Administración reconoce la importancia de alinear la retribución de sus consejeros, directivos y empleados con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo y los intereses tanto de la Entidad como de todos sus clientes, incentivando la gestión sana y prudente del riesgo y de acuerdo con la política de inversión seguida por las IIC, basada en el análisis fundamental de compañías sin recurrir al apalancamiento o utilizar instrumentos financieros derivados que entrañen la asunción de riesgos elevados.

La presente política (la “Política Retributiva”, la “Política de Retribuciones” o la “Política”) establece las bases de las políticas y prácticas de remuneración de todos los profesionales de COBAS, y en particular, las del colectivo con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad (“Colectivo Identificado”).

## **2 LEGISLACIÓN APLICABLE**

El marco normativo aplicable está constituido, principalmente, por los siguientes textos:

- Directiva 2009/65/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009 (“Directiva OICVM”).
- Directrices ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM [ESMA2016575-ES] (“Directrices ESMA”).
- Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“LIIC”).
- 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 (“RIIC”).

### **3 PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA**

La Política Retributiva para los profesionales de COBAS, se rige por los principios generales que se describen a continuación:

- **Multiplicidad de elementos:** La remuneración total estará integrada por un conjunto de instrumentos que tanto en su contenido (dinerario y no dinerario), seguridad (fijo y variable) y horizonte temporal, como en su objeto, permitan ajustar la retribución a las necesidades de la Entidad y de sus profesionales.
- **Gestión prudente y eficaz de los riesgos:** La Política Retributiva 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 gestionen.
- **Alineación con los intereses a largo plazo:** La Política de Retribuciones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.
- **Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables:** 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 abonar ningún componente variable de la remuneración.

En los casos en que la retribución variable pueda llegar a representar una proporción significativa sobre el total, existirán rigurosos controles separados e independientes para garantizar la alineación a la política y objetivos de gestión del riesgo establecida por la Entidad.

- **Flexibilidad y transparencia:** Los principios y condiciones de Política Retributiva para cada colectivo y categoría serán explícitos y conocidos por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.
- **Supervisión y efectividad:** El órgano de administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política y será responsable de la supervisión, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- **Independencia y evitación de conflictos de interés:** Los profesionales que participen en la gestión de riesgos, o que ejerzan funciones de control, contarán con la autoridad necesaria y 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.
- **Equidad interna y externa:** La Política de Retribuciones recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados de la Entidad, velando por la equidad interna y la competitividad externa. Así, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva para facilitar la atracción y retención del talento.

## **4 SISTEMA RETRIBUTIVO GENERAL**

El sistema de compensación para la generalidad de los profesionales de la Entidad, incluido el Consejero Delegado, se compone de elementos fijos y elementos variables, en función de la categoría profesional, las funciones desarrolladas, la responsabilidad y el desempeño.

Periódicamente la Entidad procede a revisar su posicionamiento retributivo global frente al mercado teniendo en cuenta las características concretas de su actividad, su dimensión y las condiciones de los mercados en los que opera.

### **4.1 Retribución fija**

La retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, siendo en todo caso suficiente como para que sea posible proceder a la supresión de la retribución variable.

La Entidad establece la retribución fija atendiendo a criterios de equidad interna y de competitividad externa en el mercado. La Entidad asigna a cada profesional un determinado nivel de retribución dentro de este posicionamiento en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, la situación de la compañía, los conocimientos exigidos, el nivel de experiencia y la categoría profesional dentro de COBAS.

Los niveles de retribución fija de cada puesto son objeto de revisión anual por parte de la Entidad. Los parámetros para la progresión de la retribución fija, dentro de la respectiva categoría y función profesional incluyen, entre otros, la Evaluación del Desempeño, la inflación, la productividad, el potencial, el grado de responsabilidad, el nivel de experiencia, el nivel de formación y las perspectivas de la Entidad.

### **4.2 Retribución variable**

El paquete de retribución de determinadas categorías profesionales de la Entidad incluye la posibilidad de percibir elementos variables de la retribución con carácter anual.

La retribución variable en la Entidad se compone de dos elementos:

- Una retribución variable anual en función de los objetivos asignados a cada profesional (“Retribución Variable Anual” o “RVA”).
- Una retribución variable corporativa, de percepción individual, vinculada al beneficio de la Entidad (“Participación en Beneficios”, “Profit Sharing”).

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

Los objetivos a los que se vincula la retribución variable pueden ser corporativos, de área e individuales. A su vez, la Entidad 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.

## **ANEXO I: VERSIÓN WEB DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA**

De acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable, sólo se garantizará remuneración variable con carácter excepcional en casos de contratación de nuevos empleados y siempre y cuando la Entidad posea una base de capital sana y sólida, y se limitará al primer año de empleo.

Sin perjuicio de lo anterior, de conformidad con la presente Política, la Entidad podrá:

- Revisar anualmente la naturaleza, características, composición y condiciones de los elementos variables de la retribución.
- Aplicar excepcionalmente a empleados de nueva contratación un *signing bonus*, o bonus de incorporación, a abonar en un único pago en el plazo de seis (6) meses desde la fecha de incorporación.
- Establecer elementos variables a medio o largo plazo vinculados siempre al cumplimiento de objetivos y a la estrategia e intereses de la Entidad.
- Cualesquiera otros elementos de retribución variable con respeto a los principios de la Política y los requisitos de la normativa aplicable.

Con carácter general, para poder percibir retribución variable el empleado deberá haber prestado un mínimo de 90 días consecutivos de trabajo en el año natural y permanecer en la Entidad a 31 de diciembre del ejercicio de devengo.

### **4.2.1 Retribución variable anual en función de objetivos (“RVA”)**

Los profesionales de COBAS determinados en cada momento por la Entidad, incluido el Consejero Delegado, tienen derecho a participar en un esquema de retribución variable de carácter anual.

El sistema de RVA permite percibir una determinada retribución vinculada al cumplimiento de objetivos, de carácter corporativo, de área o individual (incluyendo proyectos individuales), establecidos para cada posición de forma anual, y cuyo grado de consecución se mide a través de una combinación de métricas cuantitativas y cualitativas.

### **4.2.2 Participación en Beneficios (“Profit Sharing”)**

La compensación de determinados profesionales de COBAS incluye un sistema de Profit Sharing que tiene por objeto establecer un vínculo común entre todos los partícipes del mismo, incorporando un elemento de recompensa variable en función del éxito del proyecto corporativo.

El Profit Sharing premiará la fidelidad y la trayectoria en la Entidad, de forma que el principal objetivo de este elemento de retribución variable es que a futuro todos los empleados de COBAS pudieran participar del mismo.

La Entidad desarrollará las normas de acceso, participación y abono del Profit Sharing, incluyendo los ajustes ex ante y ex post aplicables a los miembros del Colectivo Identificado.

## **4.3 Compromisos en materia de previsión social**

En el momento de aprobación de esta Política, COBAS no tiene implantados sistemas de previsión social para ninguno de los profesionales de la Entidad.

## **4.4 Beneficios corporativos**

La Entidad complementa el paquete de compensación de la generalidad de sus profesionales con beneficios corporativos que, entre otros, incluyen:

- Seguro médico de carácter colectivo que tiene suscrito la Entidad.

## **ANEXO I: VERSIÓN WEB DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA**

- Otros que establezca la Entidad a futuro, bien de forma complementaria, o bien de forma sustitutiva a la retribución bruta (i.e. sistemas de retribución flexible).

### **4.5 Pagos por resolución anticipada de contratos**

Los pagos por rescisión anticipada se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.



## **5 REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO**

### **5.1 Objeto y ámbito de aplicación**

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 COBAS, 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 son la Retribución Variable Anual, el Profit Sharing, 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, con la excepción -en su caso- del *signing bonus*.

### **5.2 Requerimientos en materia de retribución variable**

#### **5.2.1 Proporción con respecto a la retribución fija**

Corresponderá al Consejo de Administración, determinar y revisar, anualmente, para cada profesional incluido en el Colectivo Identificado, la proporción que el componente de remuneración variable deba suponer respecto a su retribución fija.

Como principio general, la Entidad ha establecido que la suma de los elementos variables de la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado no podrá superar el 200 por 100 de los componentes fijos, sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad establecido en el apartado 5.5 de esta Política.

#### **5.2.2 Cláusula de diferimiento**

El abono de cualquier elemento de retribución variable devengado por un miembro del Colectivo Identificado estará sujeto a la cláusula de diferimiento establecida por la Entidad al efecto.

Las cantidades diferidas no darán lugar al abono de intereses.

#### **5.2.3 Pago en instrumentos y periodos de retención**

El 50 por 100 de cualquier elemento de remuneración variable devengado por un miembro del Colectivo Identificado, tanto diferido como no diferido, se abonará en participaciones de las IIC gestionadas por la Entidad.

De esta manera, las participaciones percibidas, tanto de la parte diferida como la no diferida, deberán mantenerse en cartera durante un mínimo de un (1) año desde la fecha de entrega.

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

## **ANEXO I: VERSIÓN WEB DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA**

### **5.2.4 Ajustes *ex post* de las remuneraciones**

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto y si se justifica sobre la base de los resultados de la misma, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

De esta forma, COBAS establecerá cláusulas de reducción de la remuneración variable (cláusulas *malus*) y de recuperación de la remuneración variable satisfecha (cláusulas *clawback*) que podrán aplicar sobre hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total, en metálico o en participaciones de las IIC.

### **5.3 Pagos por rescisión o blindajes**

Los pagos por rescisión anticipada se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.

### **5.4 Compromisos en materia de previsión social**

En la actualidad, COBAS no tiene implantados sistemas de previsión social para ninguno de los empleados de la Entidad.

En el supuesto de que la Entidad reconozca a un miembro del Colectivo Identificado un derecho en materia de previsión social que sea susceptible de calificar como beneficio discrecional de pensión, al mismo le será de aplicación el tratamiento establecido en la normativa prudencial vigente, que será objeto de regulación en el correspondiente contrato, reglamento o póliza, según corresponda.

### **5.5 Principio de proporcionalidad**

La aplicación de los principios, condiciones, requisitos y limitaciones previstos en este apartado será proporcional a las dimensiones de la Entidad, su organización interna, la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

Tal y como establece la normativa, la aplicación de los principios, condiciones, requisitos y limitaciones previstos en la Política Retributiva, en particular, los relativos a 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.

Para ello, la Entidad tendrá en cuenta, entre otros, criterios como su tamaño, organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades, además del rango jerárquico, 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.

### **5.6 Prohibición de operaciones 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.

## **6 CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA**

El Consejo de Administración de COBAS es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en la citada Política.

Una vez al año, se llevará a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la Política Retributiva del Colectivo Identificado.