MARCH A.M.
BancaMarch

ANEXO

POLITICA RETRIBUTIVA DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

MARCH ASSET MANAGEMENT, S.G.I.I.C., S.A.U. (Grupo Banca March)

March Asset Management., S.G.I.I.C., S.A.U., (en adelante, la "Sociedad"), inscrita en el registro de la CNMV con el número 190, dispone de una política retributiva compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo propios y de las instituciones de inversión colectiva (en adelante, "IIC") que gestiona. Esta política puede ser consultada en la página web siguiente: www.march-am.com.

La Sociedad es una sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva participada en su totalidad por Banca March, S.A. (en adelante el "Banco").

1.- Marco normativo de la política retributiva de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva.

La Sociedad se encuentra sujeta a las siguientes normas:

a) *Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva* (en adelante, la "LIIC"), modificada por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre.

b) *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* (en adelante, el "RIIC"), modificado por el Real Decreto 83/2015, de 13 de febrero.

En la interpretación y aplicación de estas normas se tendrán en cuenta las Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas de gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva con arreglo a la Directiva AIFMD y a la Directiva UCITS y, en su condición de empresa que presta servicios de inversión, Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración con arreglo a la Directiva de la Unión Europea en materia de Mercados de Instrumentos Financieros ("Directiva MiFID").

2.- Régimen general. Política Retributiva del Grupo Banca March.

Esta Política está orientada a la implantación de un sistema de remuneración compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo Banca March. Además, trata de fijar un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que

resulte de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados y, por otro, contribuir a que el Grupo pueda cumplir con sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad. Por último, se distinguen de forma clara los criterios para el establecimiento de la retribución fija y la retribución variable.

Los principios generales de la Política Retributiva del Grupo Banca March aplicable al Colectivo Identificado de Banca March, S.A. se aplicarán al Colectivo Identificado de la Sociedad con los matices y alcance propios de la normativa sectorial aplicable y los criterios de las autoridades supervisoras, en los términos desarrollados de forma más extensa a continuación.

3.- Ámbito de aplicación.

La presente Política resulta de aplicación obligatoria a todos los empleados y directivos de la Sociedad. Sin embargo, los apartados 4 y 8 serán únicamente aplicables a los miembros que en cada momento formen parte del Colectivo Identificado de la Sociedad.

4.- Colectivo Identificado.

Se entenderá por Colectivo Identificado aquellas categorías de personal, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos, los que ejercen funciones de control y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Sociedad o de las IIC que gestione (apartado 2 del artículo 46 bis de la *Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva* (en adelante, "Ley 35/2003")

Las personas que forman el Colectivo Identificado se determinarán anualmente por el Consejo de Administración, con arreglo a lo dispuesto en el citado artículo 46 bis.2 y teniendo en cuenta las Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas según la Directiva 61/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 8 de junio de 2011 relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos y por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) nº 1060/2009 y (UE) nº 1095/2010 (en adelante, la "Directiva AIFMD").

- Los criterios cualitativos aluden, al nivel de responsabilidad asumido en el desempeño de las funciones con incidencia sobre el perfil de riesgo definido, tomando en consideración los riesgos de la Sociedad o de las IIC que gestiona.

- Los criterios cuantitativos se refieren a la remuneración total concedida a aquellas personas cuya función tiene incidencia en el perfil de riesgo de la Sociedad o de las IIC que gestiona, y cuya elevada cuantía los sitúa en el mismo grupo que los comentados anteriormente, con independencia del cargo que ocupan.

A efectos de la presente Política, para determinar la remuneración total concedida, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Se considerará toda la retribución dineraria y en especie, fija y variable, concedida en el ejercicio anterior.

- Por remuneración o retribución fija se entenderán aquellos importes que hayan sido concedidos y generalmente abonados en el ejercicio anterior.

- Por remuneración o retribución variable se entenderán aquellos importes que hayan sido concedidos en el ejercicio anterior en relación con el desempeño en el periodo previo al ejercicio anterior, con independencia del hecho de que únicamente una parte de dicha remuneración haya sido abonada en el ejercicio anterior, quedando el resto sometida a diferimiento.

- Todos los importes serán brutos y se calcularán sobre la base de equivalente a tiempo completo.

5.- Principios Generales aplicables a la Política.

El apartado 2 del artículo 46 bis de la Ley 35/2003 contempla los principios a los que la Sociedad debe atenerse en la fijación y aplicación de la política remunerativa total en la medida acorde con las dimensiones de la Sociedad, con su organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades (principio de proporcionalidad).

Al amparo de lo antedicho, la Política Retributiva de la Sociedad cumple con los siguientes principios:

a) Multiplicidad de elementos.

El paquete retributivo estará integrado por un conjunto de instrumentos que, por su contenido (dinerario y no dinerario), seguridad (fijo y variable) y objetivo, permiten ajustar la retribución a las necesidades de la Sociedad y de sus profesionales.

El importe total de la remuneración vinculada a los resultados se basa en una evaluación en la que se combinan los resultados de la persona y los del área o la unidad de negocio o las IIC afectadas y los resultados globales de la Sociedad y de todo el Grupo Banca March. Para la valoración de los resultados se establecerán tanto criterios financieros como no financieros.

b) Gestión prudente y eficaz de los riesgos.

La Política Retributiva es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo tanto de la propia Sociedad como del de las IIC que gestiona, no

ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad. Por otra parte, los miembros del personal que participan en la gestión de riesgos son compensados mayoritariamente 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.

c) Alineación con los intereses a largo plazo de la Sociedad.

La Política Retributiva es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, la propensión al riesgo y los intereses a largo plazo de la Sociedad y de las IIC que gestiona. Con este fin, la valoración del componente de la remuneración basado en los resultados se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos. Además, la Sociedad tiene implantadas medidas y procedimientos para evitar conflictos de interés en la gestión, administración y representación de las IIC, y velará porque la política de remuneraciones sea coherente con la aplicación de dichas medidas y procedimientos. Igualmente, se tomarán en consideración criterios de gestión sostenible, tal y como se indica más adelante.

d) Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables.

La proporción entre el componente fijo y el variable de la retribución se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada profesional, y, en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo de la Sociedad. La retribución variable, en relación con la retribución fija, no adquirirá por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos. La Política es, además, plenamente flexible en lo que se refiere al pago del componente variable, que podrá llegar a reducirse hasta su totalidad.

e) Equidad interna y externa.

La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados de la Sociedad, 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 con la de puestos con funciones similares en instituciones comparables del sector al que la Sociedad pertenece.

f) Flexibilidad y transparencia.

Las reglas para la gestión retributiva incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo con las necesidades

que surjan en cada momento. Las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los profesionales de la Sociedad.

g) Sencillez e individualización.

Las normas para la gestión retributiva están redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

Además, la gestión retributiva tenderá hacia la individualización de la retribución de los profesionales de la Sociedad, dentro de los márgenes previstos por la propia Política, en función de la categoría profesional que ostentan dentro de la organización.

h) Supervisión y efectividad.

El Consejo de Administración de la Sociedad adopta y revisa periódicamente los principios generales de la Política Retributiva, y será responsable de su efectiva y correcta aplicación. Asimismo, el Consejo de Administración supervisa la remuneración de los altos directivos de la Sociedad en las funciones de gestión de riesgos y cumplimiento normativo.

i) Coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad.

El *Reglamento UE 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la política de la divulgación de información relativa a la sostenibilidad de los servicios financieros* establece la obligación de los participantes de los mercados, entre los que se incluyen las sociedades gestoras de fondos de inversión, de incluir en las políticas de remuneración información sobre la coherencia de dichas políticas con la integración de los riesgos de sostenibilidad.

En virtud de lo anterior, la Sociedad cuenta con una Política de Inversión Sostenible y Responsable (ISR) que se basa en los siguientes principios:

- La inclusión en el análisis y proceso de toma de decisiones de inversión de aspectos medio ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), además de los criterios financieros cuantitativos y cualitativos tradicionales.

  .
  La Sociedad identifica aquellos emisores que están mejor preparados para afrontar los retos del futuro y que, gracias a políticas y sistemas de gestión adecuados, pueden generar un mayor potencial de impacto positivo en la sociedad y medio ambiente, lo que les permite anticipar y evitar riesgos potenciales asociados a estos campos.

- El incremento en la implicación de la Sociedad en las compañías en las que invierte, a través de una mayor participación en las decisiones de gobierno corporativo ("proxy voting").

- El dialogo abierto con las sociedades en las que se participa en temas relacionados con los factores medio ambientales, sociales y de gobierno corporativo ("engagement").

- No se ofrecerán incentivos que contravengan los criterios de sostenibilidad de la Política de Inversión Sostenible y Responsable (ISR).

6.- Gobierno.

El Consejo de Administración de la Sociedad se encarga del diseño, aprobación y supervisión y revisión periódica de la Política Retributiva. Asimismo, vigilará su aplicación, evaluando su eficacia y, en su caso, adoptará las medidas que sean necesarias o convenientes para subsanar sus deficiencias o realizar las actualizaciones que estime oportunas.

7.- Descripción de los componentes de la retribución.

A fin de incentivar a todo el personal en el desempeño de sus funciones y alinearlo con los objetivos de la propia Sociedad, la política de remuneración de la Sociedad se compone de una parte fija y otra variable. Esta última se establece en función del nivel de cumplimiento de unos Objetivos de la Sociedad y del Grupo Banca March, comunes a todos los empleados, y de unos Objetivos Individuales.

Anualmente se determina nivel de consecución de todos los objetivos alcanzados, para aplicar la correspondiente retribución variable.

I.- Remuneración Fija.

La remuneración fija se basa en el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, y se establece bajo los principios de equidad interna y el valor de la función en el mercado. La remuneración fija constituirá la parte principal de la remuneración total, resultando en todo caso una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que se permita la máxima flexibilidad respecto de la remuneración variable.

La remuneración fija se establece por la dirección de la Sociedad a principios de año y es aplicable para cada ejercicio. La remuneración para las nuevas incorporaciones se recoge en el contrato de trabajo en el momento de su incorporación. Todos los años son revisados los puestos y sus salarios, pudiéndose llevar a cabo una revalorización con base en la evaluación de desempeño individual, parámetros objetivos y las perspectivas de la Sociedad.

II.- Remuneración Variable.

El sistema de remuneración variable se basa en un único incentivo que se otorga de forma anual, que combina indicadores que se evalúan anualmente (indicadores tanto financieros como no financieros definidos a nivel de Grupo Banca March, unidad e individuo)) que permiten alinear de forma eficaz las remuneraciones con los intereses a largo plazo de la Sociedad y de los clientes de la Sociedad (IIC bajo gestión y sus partícipes o accionistas).

La remuneración variable de la Sociedad se define por las siguientes características:

a) La remuneración variable refleja un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo dispuesto en la descripción de funciones del empleado como parte de las condiciones de trabajo.

b) La remuneración variable se vincula a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.

c) Se podrá, de forma extraordinaria, aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales, en línea con lo indicado en la Política Retributiva del Grupo Banca March, a saber, y en síntesis: mejorar el valor de la Sociedad y de sus acciones; retener a empleados "clave" de la Sociedad; y garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad y sus riesgos empresariales.

d) Por regla general, la remuneración variable no está garantizada y está basada siempre en la consecución de los Objetivos de la Sociedad e Individuales. Sólo podrá garantizarse en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.

e) Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.

f) Para que la remuneración variable sea superior a la remuneración fija será precisa la autorización de la Junta General de Accionistas, sin que en ningún caso pueda la remuneración variable exceder del doble de la remuneración fija.

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

h) Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados o conductas indebidas. A estos efectos, se producirá una reducción de dichos pagos, al menos, ante la existencia de resultados negativos de la Sociedad, el cumplimiento ajustado de las ratios de solvencia o la existencia en vigor de exigencias o recomendaciones de la autoridad competente sobre limitaciones de distribución de dividendos. Respecto a los resultados, se tendrán en cuenta los resultados de la Sociedad en su conjunto, así como los imputables a la persona en cuestión y al área o unidad concreta en la que ejerza su responsabilidad, y deberán establecerse las suficientes cautelas en el clausulado de los contratos para que, en su caso, se puedan considerar los resultados negativos que pudieran aflorar con posterioridad al cese de la persona, y que sean imputables a su gestión.

i) No se reconocerá indemnización por despido a ningún profesional que cause baja voluntaria en el Grupo Banca March con el objetivo de ocupar un puesto en una entidad jurídica distinta, a menos que la legislación laboral nacional exija el pago de dicha indemnización. Tampoco se concederá la indemnización por despido cuando haya un incumplimiento evidente que justifique la cancelación inmediata del contrato o el despido del miembro del personal.

III.- Otros beneficios sociales.

Los profesionales de la Sociedad, como parte integrante de su paquete retributivo, podrán tener los beneficios sociales que se acuerden en el Grupo Banca March.

8.- Especialidades de la remuneración variable del Colectivo Identificado.

I.- Características.

Además de por lo dispuesto en el apartado 7 II anterior, la remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado se define por las siguientes características

a) Con carácter general, la remuneración variable del Colectivo Identificado estará sujeta a la siguiente cláusula de diferimiento: un porcentaje significativo de la remuneración variable de cada ejercicio (con un límite mínimo del 40%) podrá quedar diferido por un periodo de 3 años, en los términos establecidos en la Política Retributiva del Grupo Banca March. Con carácter excepcional, en el caso de elementos de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se diferirá el 60 por 100 de la remuneración variable a 5 años, a razón de un 12 por 100 por año.

b) El 50 por 100 de la remuneración variable, tanto diferida como no diferida, se abonará en instrumentos financieros, conforme a lo indicado por la Política Retributiva del Grupo Banca March, debido a la imposibilidad de seleccionar una IIC gestionada representativa a tales efectos, siendo en todo caso

compatible con el objetivo de prevenir conflictos de interés y evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC gestionadas. No obstante, lo anterior, al amparo del principio de proporcionalidad, cabe la posibilidad de que el Consejo de Administración de la Sociedad acuerde, de forma justificada, no aplicar la regla del pago de una parte de la remuneración variable en instrumentos financieros a todo el Colectivo Identificado de la Sociedad o una parte del mismo

c) En virtud del principio de proporcionalidad formulado en las Directrices de la ESMA, no se aplicarán las normas relativas al pago diferido y al pago mediante la entrega de instrumentos equivalentes, por concurrir las siguientes circunstancias:

    a) En cuanto al tamaño, organización interna y naturaleza, alcance y complejidad de las actividades de la Sociedad:

        i. El valor patrimonial de las entidades gestionadas por la Sociedad es inferior a 8.000 millones de euros.
        ii. El número de instituciones de inversión colectiva gestionadas por la Sociedad es inferior a 150.
        iii. El número de fondos o sociedades de inversión libre o de fondos o sociedades de fondos de inversión libre es inferior a 5.
        iv. El número de empleados y directivos de la Sociedad es, conjuntamente, inferior a 45, con una división departamental acorde con las exigencias mínimas para la actividad de gestión de activos que se presta.
        v. No se presta el servicio de asesoramiento en materia de inversión ni ninguna otra actividad diferente de la gestión de activos, resultando de ello que la actividad prestada, de alcance limitado, no reviste especial complejidad.

    b) En cuanto a la cuantía de la remuneración variable:

        i. La proporción entre la remuneración variable del Colectivo Identificado y los recursos propios de la Sociedad no supera el 15%
        ii. La proporción entre la remuneración variable del Colectivo Identificado y la remuneración fija de cada miembro de dicho Colectivo no supera el 150%.

d) La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la Sociedad o la IIC obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente. En este sentido, se contempla una cláusula de reducción de la retribución variable diferida (cláusula *malus*) y una cláusula de recuperación de la retribución

variable (cláusula *clawback*) que podría llegar a aplicarse hasta el 100% de la remuneración variable total de todos los empleados que forman parte del Colectivo Identificado. El contenido de estas cláusulas se desarrolla en el Anexo I de esta Política.

e) 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.

f) La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos que establece la normativa sectorial aplicable.

II.- Revisión.

Al menos una vez al año, se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política remunerativa del Colectivo Identificado, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración.

9.- Vigencia y transparencia de la Política Retributiva. -

Esta Política Retributiva tiene una vigencia indefinida. No obstante, el Consejo de Administración de la Sociedad podrá acordar las modificaciones que estime precisas. Cada vez que se actualice la Política, ésta se comunicará individualmente a todos los profesionales afectados.

ANEXO I.- CLÁUSULAS DE REDUCCIÓN Y RECUPERACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE. -

1.- Antecedentes y objeto.

De acuerdo con la letra ñ) del apartado 2 del artículo 46 bis de la LIIC, la remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Sociedad Gestora en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la institución de inversión colectiva y de la persona de que se trate.

La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la Sociedad Gestora o la institución de inversión colectiva obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación.

En virtud de lo anterior, se ha establecido una cláusula de reducción de la retribución variable diferida (cláusula *malus*) y una cláusula de recuperación de la retribución variable (cláusula *clawback*) que podrá aplicar hasta el 100% de la remuneración variable total de todos los empleados que forman parte del Colectivo Identificado.

Esta Política de aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable (la "Política de Reducción y Recuperación") pretende dar cumplimiento a este requerimiento, determinando las circunstancias que operarán para la aplicación de la Política de Reducción y Recuperación, el porcentaje de la retribución variable que quedará afectado, así como el procedimiento para su devolución a la Sociedad.

2.- Supuestos de aplicación de la Política de Reducción y Recuperación.

2.1.- Cláusula de reducción de la retribución variable (*malus*).

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción por parte de la Sociedad si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. - Si los objetivos fijados para el beneficio neto y para el margen de explotación del subgrupo Banca March no se cumplen, al menos, en un 70%.

2. - Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Sociedad.

3. - Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:

(i) Una actuación fraudulenta por parte del empleado.

(ii) El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Sociedad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que Sociedad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.

(iii) Que el empleado haya causado un daño grave a la Sociedad, interviniendo culpa o negligencia.

(iv) Que el empleado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las políticas y normas internas de la Sociedad que, en su caso, le resulten de aplicación.

(v) Que el empleado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título VI de la LIIC, clasificadas como graves o muy graves.

En cualquier caso, la reducción de la retribución variable se producirá siempre que estén vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Sociedad de restringir su política de distribución de dividendos.

2.2.- Cláusula de recuperación de la retribución variable (*clawback*).

La retribución variable ya satisfecha, en efectivo o en instrumentos, será objeto de recuperación si en los tres años posteriores a su abono se produce alguno de los siguientes supuestos:

1. - Si los objetivos fijados para el beneficio neto y para el margen de explotación del subgrupo Banca March no se cumplen, al menos, en un

2. - Si la Sociedad reformulara sus cuentas anuales siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la realmente satisfecha o no hubiera procedido el pago de retribución variable alguna de acuerdo con los sistemas de incentivos variables implantados por la Sociedad.

3. - Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:

(i) Una actuación fraudulenta por parte del empleado.

(ii) El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de

circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Sociedad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Sociedad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.

(iii) Que el empleado haya causado, por acción u omisión, un daño grave a la Sociedad, interviniendo culpa o negligencia.

(iv) Que el empleado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las políticas y normas internas de la Sociedad que, en su caso, le resulten de aplicación.

(v) Que el empleado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina contenidas en el Título VI de la LIIC, clasificadas como graves o muy graves.

En estos casos, y siguiendo el procedimiento que se describe a continuación, el empleado de la Sociedad deberá proceder a devolver a la Sociedad parte o la totalidad de la retribución variable percibida en los tres años anteriores.

3.- Procedimiento de aplicación de la política y determinación de la cuantía de la remuneración objeto de devolución.

3.1.- Revisión periódica.

Anualmente, el Consejo de Administración analizará la concurrencia de circunstancias que puedan resultar en la aplicación de las medidas recogidas en la presente Política de Reducción y Recuperación. A estos efectos, el Consejo podrá contar con los medios internos o externos que estime necesarios.

3.2.- Votación, decisión y acuerdo.

El Consejo decidirá si concurre alguno de las circunstancias que determinan la reducción o, en su caso, la devolución de la retribución variable percibida de acuerdo con el apartado 2 de la presente Política de Reducción y Recuperación, y a qué empleados afecta tal circunstancia.

En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la reducción de la retribución variable diferida, el Consejo de Administración de la Sociedad acordará la cuantía de la retribución diferida que debe ser objeto de reducción, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 1 del apartado 2.1 de este Anexo I, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, en un porcentaje de entre el 50 y el 100 %.

b) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 2 del apartado 2.1 de este Anexo I, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, en el porcentaje que corresponda a la reducción que experimente el importe total de la retribución variable como consecuencia de la reformulación de las cuentas anuales.

d) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en el punto 3 del apartado 2.1 de este Anexo I, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para el miembro del Colectivo Identificado al que afecte la circunstancia, en un porcentaje de entre el 50 y el 100 %. No obstante, si se produce la circunstancia prevista en el numeral (ii) de este punto 3, la reducción será del 100%.

En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la devolución de la retribución percibida, el Consejo acordará la cuantía de la retribución variable que debe ser objeto de devolución a la Sociedad, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en el punto 1 del apartado 2.2 de este Anexo I, la cuantía a devolver, para todos los miembros del Colectivo Identificado, será de entre el 50 y el 100 % de la retribución variable bruta percibida en los tres años anteriores.

b) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 2 del apartado 2.2 de este Anexo I, la cuantía a devolver, para todos los miembros del Colectivo Identificado, será la que corresponda a la reducción que experimente el importe total de la retribución variable como consecuencia de la reformulación de las cuentas anuales.

c) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en el punto 3 del apartado 2.2 de este Anexo I, la cuantía a devolver, para el miembro del Colectivo Identificado al que afecte la circunstancia, será de entre el 50 y el 100 % de la retribución variable bruta percibida en los tres años anteriores. No obstante, si se produce la circunstancia prevista en el numeral (ii) de este punto 3, la cuantía será el 100%.

4.- Impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social.

Será por cuenta del empleado la solicitud de devolución de (i) los ingresos indebidos como consecuencia de las retenciones practicadas a cuenta del IRPF por la Sociedad y, en su caso, de (ii) las cotizaciones a la Seguridad Social a su cargo efectuadas en relación con la retribución objeto de devolución al amparo de la presente Política de Reducción y Recuperación.

A tal efecto, una vez compensada o recibida por la Sociedad la cantidad comunicada al empleado, la Sociedad procederá a (i) modificar el modelo 190 correspondiente al ejercicio en que se abonó la retribución variable objeto de devolución y (ii) a emitir un nuevo certificado de retenciones relativo a dicho ejercicio, minorando el importe de retribución variable devuelto por el empleado a la Sociedad.

5.- Otras condiciones.

La Sociedad ejercitará todas las acciones que tenga a su alcance para reclamar judicial o extrajudicialmente la cuantía objeto de devolución más los intereses de demora que, en su caso, se hubieren devengado.

La Sociedad podrá adaptar la presente Política de Reducción y Recuperación en el caso de que se modifique la normativa en materia de retribuciones de la que trae causa la presente Política de Reducción y Recuperación, para adaptarla a los nuevos requerimientos.

En tal caso, la Sociedad informará debidamente a los empleados y deberá recabar de nuevo la aceptación de cada uno de ellos.

Todas las comunicaciones en relación con esta Política de Reducción y Recuperación y aquéllas que se tuvieran que realizar entre los empleados y la Sociedad serán realizadas por escrito, correo o fax, a menos que la ley exija otra cosa, y deberán ser tratadas como estrictamente confidenciales.