

POLÍTICA DE REMUNERACIONES
IMPACT BRIDGE ASSET MANAGEMENT, S.G.I.I.C., S.A.

I. Introducción.....	4
III. Ámbito de aplicación	5
A. Ámbito de aplicación subjetivo	5
B. Ámbito de aplicación objetivo	5
IV. Aplicación del principio de proporcionalidad	6
V. Principios de la Política y prácticas de remuneración.....	7
A. Principios de gobernanza y transparencia	7
B. Principios de adecuación al riesgo	7
VI. Elementos de la remuneración	9
VII. Control de la eficacia de la Política y transparencia	11

I. Introducción

Impact Bridge Asset Management, S.G.I.I.C., S.A. (en adelante, la “**Sociedad**” o “**Impact Bridge**”) debe establecer políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo acordes con una gestión sana y eficaz del riesgo, que eviten la toma de riesgos que no se ajusten a los perfiles de riesgo, o a los reglamentos o documentos constitutivos de las entidades que gestionan. La presente Política de Remuneraciones (en adelante, la “**Política**”) no solo será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgos y de negocio de Impact Bridge, sino que incluirá los objetivos relacionados con los riesgos medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG), la cultura y los valores corporativos.

En concreto, la Sociedad aprueba la presente política retributiva (en adelante, la “**Política**”), que establece los principios que inspiran sus decisiones en materia de remuneración, y que permitan a los empleados conocer los criterios que serán utilizados en la fijación de su remuneración variable.

Con ello, la Sociedad persigue evitar que una estructura remunerativa mal concebida afecte negativamente a la gestión y asunción de riesgos, implantando una política y unas prácticas remunerativas acordes con una gestión racional y eficaz del riesgo que no induzcan a asumir riesgos incompatibles con el perfil de riesgo de los vehículos gestionados o distribuidos por la Sociedad (en adelante, los “**Vehículos**”).

II. Normativa aplicable

- Directiva 2009/65/CE (“**UCITS**”) y Directiva 2014/91/UE (“**UCITS V**”), en lo relativo a las políticas de remuneración de las sociedades gestoras de IIC de carácter abierto.
- Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos (la “**AIFMD**”).
- Reglamento Delegado (UE) n.º 231/2013 de la Comisión, de 19 de diciembre de 2012, por el que se complementa la Directiva 2011/61/UE en lo referente a las exenciones, las condiciones generales de ejercicio de la actividad, los depositarios, el apalancamiento, la transparencia y la supervisión.
- Directrices de ESMA sobre las políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la AIFMD (ESMA/2013/232) y con arreglo a la Directiva UCITS (ESMA/2016/575) (las “**Directrices de ESMA**”).
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (la “**LIIC**”), y su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio.
- 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. (la “**Ley 22/2014**”).
- 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 (el “**SFDR**”).
- Directrices de ESMA relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de MiFID II, aplicables al personal que presta servicios de inversión o interviene en la comercialización de los Vehículos.
- 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.

Asimismo, será de aplicación cualquier normativa que desarrolle, complemente, modifique o sustituya la normativa mencionada, así como cualquier otra disposición legal o reglamentaria que resulte aplicable en cada momento.

III. Ámbito de aplicación

A. Ámbito de aplicación subjetivo

La política de remuneraciones establecida en el presente Manual será de aplicación a las siguientes personas (en adelante, **“Personas Sujetas”**):

- Los miembros de los Consejos de Administración y comisiones delegadas de éstos
- Socios, directivos, empleados o personas con una relación mercantil equivalente,

sin perjuicio de que determinados principios resulten de aplicación únicamente al denominado **“Personal Identificado”**.

El Personal Identificado estará integrado por aquellas categorías de personal cuya actividad profesional pueda incidir de forma significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad o de los Vehículos. Salvo que se demuestre lo contrario, se consideran incluidas en el Personal Identificado las siguientes categorías:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del Consejo de Administración;
- Altos directivos;
- Personal responsable de funciones de control;
- Personal responsable de la gestión, administración, comercialización y recursos humanos;
- Otro personal que, por su actividad profesional, pueda ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad o de los Vehículos que gestiona; y
- Empleados cuya remuneración total les sitúe en la misma banda retributiva que los altos directivos o el personal que asume riesgos.

La enumeración anterior no es limitativa, ya que, en cualquier caso, se considerará Personal Identificado a cualquier empleado que, por su actividad, pueda afectar al perfil de riesgo de la Sociedad o de los Vehículos gestionados.

De acuerdo con lo anterior, el Personal Identificado de la Sociedad está actualmente compuesto por:

- los miembros del Consejo de Administración;
- los altos directivos;
- los miembros del área de gestión e inversión con capacidad ejecutiva para decidir sobre la inversión y desinversión de los Vehículos, así como aquellos cuya remuneración total les sitúe en la misma banda que los altos directivos;
- el responsable del área financiera y de operaciones; y
- el responsable de legal y cumplimiento normativo.

Las funciones de control (Cumplimiento Normativo, Gestión de Riesgos y Auditoría Interna) podrán estar externalizadas en terceros de reconocido prestigio en el sector, sin perjuicio de la existencia de un responsable interno de Cumplimiento Normativo y Legal y de un responsable interno de la Gestión de Riesgos, lo que refuerza la independencia jerárquica de dichas funciones respecto de las áreas de negocio.

El listado actualizado de las personas concretas que integran el Personal Identificado se mantiene, por razones de confidencialidad, en un registro interno custodiado por la Sociedad, disponible en todo momento para su revisión por el Consejo de Administración y por la CNMV.

B. Ámbito de aplicación objetivo

La presente Política resultará de aplicación a toda remuneración percibida por las Personas Sujetas. Esta remuneración incluye tanto los componentes fijos (pagos o beneficios sin considerar criterios de resultados) como los variables (pagos y beneficios adicionales que dependan de resultados o en algunos casos de criterios contractuales). Estos dos componentes incluyen, a su vez, tanto pagos o beneficios monetarios, como no monetarios. En concreto, se incluye:

- i. todas las formas de pago o beneficios pagados por la Sociedad,
- ii cualquier cantidad pagada por los Vehículos en concepto de *carried interest*, es decir, aquellos importes que excedan de la cantidad de devolución de la inversión realizada por el personal,
- iii cualquier transferencia de participaciones o acciones de cada uno de los Vehículos, como contraprestación por los servicios profesionales que presta el Personal Identificado de la Sociedad.

IV. Aplicación del principio de proporcionalidad

La normativa de remuneraciones exige que sus principios se apliquen de forma proporcional a la dimensión, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de cada entidad. En ese sentido, ni la normativa europea ni española han fijado criterios específicos para la aplicación del principio de proporcionalidad con base en el tamaño, por tanto, las cifras fijadas en las Directrices de ESMA para los criterios de constitución de un comité de remuneraciones pueden servir de referencia a la hora de determinar si la SGIIC podría no aplicar ciertos principios en base a la proporcionalidad. A continuación, se exponen los factores que justifican la aplicación de este principio a la Sociedad:

- **Tamaño:** el valor de los activos gestionados no supera el umbral de referencia de 1.250 millones de euros empleado por las Directrices de ESMA, y la plantilla es inferior a 50 empleados. Ninguno de los Vehículos está admitido a negociación en un mercado.
- **Organización interna:** la Sociedad no presenta una estructura legal ni de gobierno corporativo compleja, no cotiza en mercados regulados, y la mayoría de los miembros del Consejo de Administración son, a su vez, accionistas directos o indirectos de la Sociedad.
- **Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades:** la Sociedad está autorizada para gestionar las inversiones y los riesgos de los Vehículos y para comercializar sus acciones o participaciones, sin estar autorizada para la gestión discrecional de carteras, el asesoramiento en materia de inversión, la custodia y administración de valores, ni la recepción y transmisión de órdenes de clientes. Los Vehículos se comercializan entre clientes profesionales y no profesionales en España, conforme al artículo 194 de la *Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión*.

Sobre la base de lo anterior, la Sociedad considera que el principio de proporcionalidad le resulta de aplicación y, en consecuencia, no aplica los siguientes requisitos:

- el pago de una parte de la remuneración variable en instrumentos;
- la política de retención de dichos instrumentos;
- el aplazamiento de una parte de la remuneración variable;
- la incorporación a posteriori del riesgo mediante cláusulas de penalización (*malus*) y recuperación (*clawback*); y
- la obligación de constituir un Comité de Remuneraciones.

Pese a no serle de aplicación los anteriores requisitos, la Sociedad ha decidido voluntariamente constituir un Comité de Remuneraciones, cuyas funciones se establecen más adelante.

V. Principios de la Política y prácticas de remuneración

Los principios de la Política se estructuran en dos bloques: (i) principios de gobernanza y transparencia; y (ii) principios de ajuste al riesgo, aplicables con carácter general a todo el personal y, de forma reforzada, al Personal Identificado.

A. Principios de gobernanza y transparencia

Con el fin de que los inversores puedan evaluar los incentivos creados por la Política, la Sociedad hará público en su informe anual:

- la cuantía total de la Remuneración abonada al personal, desglosada en fija y variable, el número de beneficiarios y, en su caso, las remuneraciones basadas en participaciones en beneficios de los Vehículos percibidas por la Sociedad como compensación por su gestión, excluidas las obtenidas como rendimiento del capital invertido por la propia Sociedad; y
- el importe agregado de la Remuneración abonada a los altos cargos y a los empleados cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los Vehículos gestionados.

Este informe anual se remitirá a la CNMV dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio. Los inversores que lo soliciten podrán además recibir, en el domicilio social, información sobre la política remunerativa completa de la Sociedad.

B. Principios de adecuación al riesgo

Principios generales, aplicables a todo el personal

- La Política persigue la participación equitativa de todo el personal en el crecimiento y los beneficios de la Sociedad a largo plazo.
 - Es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad, de los Vehículos gestionados y de sus inversores, e incorpora medidas para evitar conflictos de intereses.
 - La Política será coherente en todo momento con los principios y objetivos de sostenibilidad de Impact Bridge, integrando los riesgos de sostenibilidad en su proceso de remuneración. Los riesgos de sostenibilidad serán todo acontecimiento o estado medioambiental, social o de gobernanza que, de ocurrir, pudiera sufrir un efecto material negativo real o posible sobre el valor de la inversión.
 - Únicamente podrá garantizarse la remuneración variable con carácter excepcional en el marco de la contratación de nuevo personal, y limitada al primer año.
 - El personal que participe en el control de riesgos y cumplimiento normativo será compensado en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus propias funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
 - La remuneración de los altos directivos y del personal que gestione riesgos o ejerza funciones de control será supervisada por el Consejo de Administración, que fijará los principios generales de la Política, los revisará periódicamente, será responsable de su aplicación y aprobará sus modificaciones.
 - El Comité de Remuneraciones que la Sociedad ha constituido voluntariamente, en su función supervisora, fijará los principios generales de la Política de Remuneraciones, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación. Las modificaciones de esta Política deberán ser propuestas por dicho comité para la aprobación por el Consejo de Administración de la Sociedad. Al menos una vez al año se realizará una evaluación interna, central e independiente,
-

de la aplicación de la Política, con el fin de verificar el cumplimiento de los principios y procedimientos aprobados por el Consejo de Administración.

Principios específicos aplicables al Personal Identificado

- La Política 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 o las normas de los Vehículos, incluyendo los riesgos de sostenibilidad.
- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados; 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 pagar ningún componente variable de la remuneración.
- Los pagos por rescisión anticipada de contratos se basan en los resultados obtenidos a lo largo del tiempo y no recompensan los malos resultados.
- El Personal Identificado no podrá recurrir a estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros que neutralicen el efecto de los ajustes a la baja en su remuneración, por resultar contrarias a los efectos de alineación de riesgos de su régimen retributivo.
- Alineación al riesgo de la remuneración variable:
 - cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados de la persona, los de la unidad de negocio, y los resultados globales de la Sociedad en su conjunto.
 - la evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de los Vehículos para los casos que aplique, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a más largo plazo, y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un periodo que tenga en cuenta la política de reembolso de los Vehículos y sus riesgos de inversión.
 - en la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se incluirá un mecanismo completo de ajuste, para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros, incluidos los de sostenibilidad.

Integración de los riesgos de sostenibilidad

De conformidad con el artículo 5 del SFDR, la Política es coherente con la integración de los riesgos de sostenibilidad, entendidos como todo acontecimiento o condición ambiental, social o de gobernanza (ASG) que pudiera tener un efecto material negativo, real o potencial, sobre el valor de la inversión, en el proceso de toma de decisiones de inversión de la Sociedad.

Dado que la Sociedad gestiona Vehículos que promueven características medioambientales o sociales, o que persiguen un objetivo de inversión sostenible (en particular, Vehículos sujetos a los artículos 8 y 9 del SFDR), la Política:

- no ofrece incentivos para asumir riesgos de sostenibilidad incompatibles con el perfil de riesgo o los objetivos ASG de los Vehículos gestionados;
 - incorpora la consecución de objetivos de sostenibilidad como parte de los criterios cualitativos de evaluación del desempeño del Personal Identificado, sin que ello pueda emplearse para reintroducir de forma indirecta incentivos comerciales; y
 - es coherente, en todo momento, con la política de integración de riesgos de sostenibilidad y con la estrategia de inversión sostenible de la Sociedad y de los Vehículos.
-

Esta integración se revisará con ocasión de cada actualización de la Política y siempre que se produzcan cambios normativos o en la estrategia ASG de la Sociedad.

VI. Elementos de la remuneración

La Sociedad estructura la Remuneración total de su personal conforme al principio de proporcionalidad analizado en el apartado IV, de modo que el componente fijo sea lo suficientemente elevado como para permitir, en su caso, no abonar componente variable alguno, manteniendo en todo momento una separación absoluta entre ambos elementos.

El equilibrio entre remuneración fija y variable puede variar según la categoría profesional y las funciones de cada empleado, combinándose los distintos elementos para reflejar la unidad de negocio, el nivel del empleado, su actividad profesional y las prácticas de mercado.

Remuneración fija

La remuneración fija se determina en base a la función del empleado particular, incluyendo su responsabilidad, su experiencia profesional, su nivel de formación, las limitaciones (sociales, económicas, culturales y otras), sus funciones, su capacidad, antigüedad, rendimiento y condiciones del mercado. La remuneración fija deberá ser imparcial en cuanto al género, al igual que la variable. La remuneración fija es suficientemente elevada, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración. Adicionalmente, en ningún caso ofrece incentivos para la asunción de riesgos.

Remuneración variable

La remuneración en función del rendimiento recompensa a las Personas Sujetas con mayor rendimiento que refuerzan las relaciones de negocio a largo plazo y generan ingresos y valor para Impact Bridge. Dicha remuneración se paga a través de una bonificación.

La Sociedad no determina la remuneración variable exclusivamente en función de resultados a corto plazo ni de objetivos poco realistas que pudieran inducir a la asunción de riesgos excesivos; el respeto de los procedimientos establecidos es determinante para fijar la remuneración variable del personal.

La Sociedad mantiene una política flexible en cuanto a la remuneración variable, lo que implica que ésta se reducirá en caso de rendimientos negativos por parte del empleado correspondiente, su unidad o Impact Bridge en su conjunto, pudiendo incluso llegar a ser nula en el caso de que Impact Bridge no pueda asumir su pago. La Sociedad debe garantizar que su situación financiera no se ve perjudicada por el importe total de remuneración variable de forma anual.

A la hora de determinar el rendimiento individual, se tendrán en cuenta tanto criterios financieros (cuantitativos) como no financieros (cualitativos) para todo el personal, tales como el cumplimiento de los requisitos regulatorios, así como el cumplimiento de las normas y procedimientos internos. Asimismo, el rendimiento se determinará en función de unos objetivos predeterminados, incluyendo entre ellos objetivos ASG. El peso atribuido a los criterios utilizados no será tal que haga insignificante alguno de ellos, especialmente lo cualitativos, ni otorgue demasiada importancia a otros, especialmente los cuantitativos.

Los criterios concretos de evaluación del desempeño, tanto cuantitativos como cualitativos, y el peso asignado a cada uno de ellos se recogen en el modelo de la evaluación del desempeño aprobada por la Sociedad, que respetará en todo caso los siguientes pesos por tipo de criterio:

- El 30% de la remuneración variable se calculará en base a criterios cuantitativos.
- El 70% restante se calculará en base a criterios cualitativos.

En la evaluación de los criterios cualitativos, se considerarán competencias tales como contribución al negocio, orientación a resultados, conocimientos funcionales y de mercado, profesionalidad y rigor, orientación comercial a clientes y satisfacción del cliente, trabajo en equipo y liderazgo, compromiso con la misión de la Sociedad, formaciones obligatorias, cumplimiento con las políticas y procedimientos de la Sociedad

En el caso de los empleados que desempeñen funciones de control (Cumplimiento Normativo, Gestión de Riesgos y Auditoría Interna), éstos serán evaluados exclusivamente sobre la base de criterios cualitativos, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que supervisan.

El modelo de la evaluación de desempeño se comunicará a todas las Personas Sujetas de modo que conozcan desde un principio los criterios que se utilizarán para determinar el importe de su remuneración variable, el peso atribuido a cada uno de ellos, las consecuencias de su incumplimiento y los pasos y plazos de las revisiones de su rendimiento.

Además, dentro del paquete retributivo al empleado, cabe la remuneración variable de la cuantía percibida como compensación por la gestión (*carried interest*) que reciben los titulares de participaciones o acciones de los Vehículos gestionados. Dicha cuantía no está garantizada dado que su percepción dependerá de los rendimientos de los Vehículos (pudiendo no percibirse en caso de que los rendimientos no sean suficientes), y su cobro se producirá en el momento en que la misma se devengue y pague por el Vehículo correspondiente a la Sociedad y se detraerá de la que la Sociedad perciba de forma efectiva.

La percepción de comisiones por parte de la Sociedad es completamente transparente a los inversores y se establecen mecanismos para evitar que la Sociedad reciba ingresos distintos de los percibidos por la gestión si los inversores no han generado una rentabilidad real en sus carteras.

Debe evitarse que una política de retribución vinculada únicamente al rendimiento de la Sociedad pueda fomentar la toma de decisiones que puedan poner en riesgo la actividad. La determinación de la retribución en función del rendimiento será aprobada por el Consejo de Administración, quien tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros. En concreto, la estructura de remuneración de los miembros del órgano de dirección, así como los criterios utilizados para evaluar el rendimiento, no creará conflictos de intereses o incentivos que puedan llevar a los miembros del órgano de dirección a favorecer sus propios intereses o los de la empresa en detrimento del cliente. En relación con el personal que ejerce funciones de control, Impact Bridge reconoce que son independientes de las unidades que supervisan, no comprometiendo su objetividad.

Por tanto, la remuneración variable que corresponde a estas personas será determinada atendiendo a los objetivos vinculados a sus funciones. Esta remuneración debe ser fijada de manera independiente y evitar los conflictos de interés, en el marco de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración. Así, el personal que ejerce funciones de control no debe ser colocado en un puesto en que, por ejemplo, la aprobación de una transacción, la toma de decisiones o la prestación de asesoramiento sobre cuestiones de control financiero y del riesgo, pueda estar directamente asociado a un aumento o una reducción de su remuneración vinculada a los resultados.

La Sociedad no concede beneficios discrecionales de pensión en el sentido de la normativa aplicable.

Con periodicidad anual, se evaluará el desempeño de los empleados mediante entrevistas con su superior, valorando los objetivos y resultados logrados, así como las capacidades, actitudes y recursos empleados. Cada área funcional establece el nivel de competencias exigible a su personal en función del puesto, y comunica a los empleados los niveles de responsabilidad, profesionalidad y competencia esperados.

Asimismo, se comunicará a todos ellos el modelo retributivo, que se fijará en función de cada categoría, experiencia y formación, lo que favorecerá su motivación y su compromiso respecto a

Impact Bridge. A este respecto, cada área funcional de Impact Bridge establece un nivel de competencias adecuado al personal en función del conocimiento y habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas asociadas a cada puesto de trabajo, indicando a los empleados y las personas con una relación mercantil equivalente los niveles de responsabilidad, profesionalidad y competencia que se espera de cada uno de ellos. En cuanto a la política de remuneraciones variables en función de los objetivos conseguidos, Impact Bridge tiene el criterio de no determinar exclusivamente la remuneración en función de la obtención de resultados a corto plazo, o de consecución de objetivos poco realistas, que pueden inducir a prácticas del personal tendentes a asumir riesgos excesivos, incluyendo los riesgos de sostenibilidad. El respeto de los procedimientos establecidos es determinante a la hora de establecer las remuneraciones variables de las Personas Sujetas.

VII. Control de la eficacia de la Política y transparencia

El modelo retributivo de la Sociedad está integrado en su estrategia empresarial y forma parte de la gestión integral de sus recursos humanos.

El Consejo de Administración revisará anualmente el cumplimiento de la Política, con el fin de asegurar que: (i) el pago de las remuneraciones es adecuado; (ii) la Política es acorde con una gestión sana y eficaz de los riesgos, incluidos los de sostenibilidad, y no ofrece incentivos incompatibles con los perfiles de riesgo o las normas de los Vehículos; y (iii) el perfil de riesgo y los objetivos a largo plazo de la Sociedad se reflejan adecuadamente. La función de Cumplimiento Normativo, u otra unidad con independencia equivalente, realizará con periodicidad anual una revisión independiente y documentada de la aplicación efectiva de la Política, cuyos resultados, incluidas, en su caso, las incidencias detectadas, quedarán reflejados en el informe correspondiente.

Asimismo, la Política se revisará cuando se produzca cualquier modificación relevante y significativa de sus actividades o de la estructura de la Sociedad, así como cuando se determine que la misma no funciona según lo previsto o que de ella se deriva la existencia de un riesgo para los clientes de la Sociedad.

La función de Cumplimiento Normativo recibirá anualmente del Consejo de Administración un acta con el seguimiento y los hechos relevantes puestos de manifiesto en la aplicación de la Política y verificará:

- que la Política existe y está formalmente aprobada por el Consejo de Administración;
- que la Política se comunica a la plantilla de forma precisa y global, dando a conocer a cada empleado, con carácter previo a su aplicación, la composición individualizada de su paquete retributivo;
- que se respeta la equidad, atendiendo a la categoría profesional y al nivel de responsabilidad, sin perjuicio de que la evaluación del desempeño pueda justificar diferencias en puestos semejantes;
- que quedan fijados los conceptos retributivos relevantes para determinar la cuantía final de la remuneración; y
- que la Política no permite adoptar estrategias de inversión que excedan los niveles de riesgo apropiados para la Sociedad o los Vehículos gestionados, incluidos los riesgos de sostenibilidad.

Por último, para dar cumplimiento al principio de transparencia, en el informe anual que debe elaborar la Sociedad, deberá quedar reflejada cuál es la cuantía total de la remuneración abonada al personal, desglosándose en remuneración fija y variable, y señalándose el importe de la remuneración abonada a los altos cargos y a los empleados cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los Vehículos gestionados o distribuidos por la Sociedad.