

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Índice

1.	Elaboración, aprobación e histórico de versiones.....	1
2.	Introducción y objeto de la política	2
3.	Ámbito de aplicación	3
3.1.	Ámbito de aplicación subjetivo	3
3.2.	Ámbito de aplicación objetivo	3
4.	Principios generales de la Política de remuneraciones.....	3
4.1.	Principio de proporcionalidad:	4
4.2.	Coherencia con la Política de integración de riesgos de sostenibilidad	5
5.	Componentes de la retribución	5
6.	Criterios de remuneración aplicables al Personal Identificado	5
7.	Criterios de remuneración aplicables a las funciones de control	6
8.	Comité de Remuneraciones	6
9.	Información relativa a la Política	7
10.	Aprobación y revisión de la Política.....	7

1. Elaboración, aprobación e histórico de versiones

Elaboración:	Nartex Capital, SGIIC, S.L.		
Aprobación:	Responsable		Consejo de Administración
	Fecha 1ª Aprobación		23-3-2026
Versión actual:	v.1		Fecha de Aprobación
			23-3-2026
Histórico de actualizaciones	Fecha Actualización	Detalle Actualización / Motivo	Fecha de Aprobación

2. Introducción y objeto de la política

En cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y a las empresas de servicios de inversión (artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva, LIIC), NARTEX CAPITAL, SGIIC, S.L. (“**NARTEX**”, la “**SGIIC**” o la “**Gestora**”) ha elaborado la presente política de remuneraciones (la “**Política**”) en la que se incluye información sobre los criterios más significativos y relevantes en materia de remuneración del personal, los cuales, dadas las características de NARTEX, se consideran proporcionados y adecuados a su tamaño y organización interna, así como a la naturaleza, al alcance y a la complejidad de los servicios y actividades que realiza.

En la preparación de esta Política se han tenido asimismo en cuenta la siguiente regulación:

- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“**Ley de IIC**”).
- 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 (“**RD de IIC**”).
- Directiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (“**Directiva UCITS**”).
- 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 (“**Reglamento de Divulgación**” o “**SFDR**”).
- Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (“**MIFID II**”).
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS (“**ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016**”).
- Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración de MiFID (“**ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013**”).

La presente Política tiene como objetivo establecer los principios y criterios a los que debe someterse la determinación de las retribuciones de todas las personas que pueden influir, directa o indirectamente, en la prestación de servicios y en la realización de las actividades llevadas a cabo por la SGIIC, así como en la conducta de NARTEX.

La normativa aplicable establece que el órgano de administración será el responsable de definir, aprobar y supervisar la política remunerativa de las entidades involucradas en la prestación de servicios a clientes, y que ésta debe estar orientada a incentivar una conducta empresarial responsable, un trato justo de los clientes y la evitación de conflictos de intereses en las relaciones con las instituciones de inversión colectiva (IIC) gestionadas, sus partícipes o accionistas y los clientes.

3. Ámbito de aplicación

3.1. Ámbito de aplicación subjetivo

La presente Política afecta a todos los empleados de NARTEX que lleven a cabo las actividades reservadas a una SGIIC, sin perjuicio de la existencia de obligaciones adicionales para las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las IIC que gestionan (el “**Personal Identificado**”).

Dentro del Personal Identificado, salvo que se demuestre que no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Gestora o en las IIC que gestiona, se consideran incluidas las siguientes categorías de empleados:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano del Consejo de Administración, en caso de que tuvieran remuneración en su condición de consejeros.
- Miembros de la Alta dirección.
- Personal responsable de las funciones de control.
- Personal responsable a cargo de la gestión de IIC, la administración de IIC o su comercialización.
- Otros responsables de asumir riesgos, ya sea de forma individual o colectiva. Adicionalmente, la Política es de aplicación, también, al régimen de remuneración del personal cuyas actividades estén dedicadas a la comercialización de las IIC.

3.2. Ámbito de aplicación objetivo

La presente Política resultará de aplicación a toda remuneración percibida por el personal de la Gestora, entendiéndose por esta:

- Todas las formas de pago o beneficios pagados por la SGIIC;
- Cualquier transferencia de participaciones o acciones de cada una de las IIC, como contraprestación por los servicios profesionales que presta el Personal Identificado de la SGIIC.

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.

4. Principios generales de la Política de remuneraciones

Esta Política se rige por los siguientes principios generales de remuneración:

- i) La Política busca la participación equitativa en el crecimiento y beneficios de la SGIIC a largo plazo desde todos los puntos de vista: entre personas del mismo departamento, entre diferentes departamentos y entre accionistas y el resto de personal de plantilla.

- ii) La Política basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales unas condiciones competitivas de compensación total en relación con las condiciones imperantes en el sector.
- iii) La estructura retributiva se hará por puesto de trabajo, por nivel de puesto y por responsabilidad. Cada puesto de trabajo tendrá definida su retribución en función de criterios cualitativos y cuantitativos.
- iv) En la remuneración total, los componentes fijos y los variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de complementos variables de la remuneración puede ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.
- v) La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de NARTEX en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la SGIIC, de la unidad de negocio y del empleado de que se trate.
- vi) 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 (incluyendo el riesgo financiero y los riesgos extrafinancieros, en particular, el riesgo de sostenibilidad), la normativa aplicable y la documentación legal de las IIC que gestionen.
- vii) La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de NARTEX y de sus clientes y vehículos gestionados, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses. Asimismo, se garantizará la coherencia de la presente política con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.
- viii) El Consejo de Administración de la Gestora es el órgano competente para la elaboración de esta Política, correspondiendo al Consejo de Administración la supervisión del diseño y funcionamiento del sistema de retribución.
- ix) Dentro de las prácticas remunerativas no se contemplan ni una política de pensiones ni pagos por rescisión anticipada de un contrato.
- x) La remuneración no podrá ligarse directamente a la comercialización de instrumentos financieros concretos.
- xi) Al menos una vez al año se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política.

4.1. Principio de proporcionalidad:

De acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable, la Política y las prácticas de remuneraciones del personal de NARTEX y, en particular, del Personal Identificado, deberán ser acordes con una gestión racional y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial de la SGIIC, de forma que el principio de proporcionalidad deberá aplicarse, en su caso, conforme a la organización interna de NARTEX, y de forma proporcional a su tamaño y perfil de riesgo, así como a la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

4.2. Coherencia con la Política de integración de riesgos de sostenibilidad

La Política es compatible y coherente con la gestión adecuada y eficaz del riesgo financiero y extrafinanciero, incluyendo los riesgos de sostenibilidad.

De conformidad con el Reglamento de Divulgación, se entiende por riesgo de sostenibilidad cualquier hecho o condición ambiental, social o de gobernanza que, de producirse, podría provocar un impacto material negativo en la entidad.

5. Componentes de la retribución

La remuneración de los empleados de NARTEX se basa, con carácter general, en una parte de remuneración fija y una parte de remuneración variable. El Consejo de Administración velará por que los componentes fijos y variables, que forman la remuneración total, estén debidamente equilibrados.

- **Retribución fija:** constituye el elemento básico de la política retributiva. Se basa en criterios de competitividad y equidad externa en relación con el mercado retributivo de empresas de un tamaño similar del sector financiero. La remuneración fija es acorde con el puesto que se desempeña y permite atraer, motivar y vincular al profesional para que desarrolle los objetivos que NARTEX establece.
- **Retribución variable:** estará basada en la consecución de los objetivos y resultados de NARTEX, así como en los resultados individuales del personal, para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios cuantitativos y cualitativos, tendentes a valorar el desempeño individual del personal y el cumplimiento de la normativa y las políticas y procedimientos internos para garantizar, en todo caso, el mejor interés del cliente y evitar potenciales conflictos de intereses. Estos criterios dependerán del cargo y de las funciones asignadas a cada trabajador y se detallan en un procedimiento específico de desarrollo de esta Política. Los componentes variables se determinan cada ejercicio en función de los objetivos fijados periódicamente por NARTEX y comunicados previamente a cada empleado. La remuneración variable se orienta a objetivos de la SGIIC, potenciando el trabajo en equipo desde la Alta Dirección y evitando así conflictos de intereses individuales dentro de la SGIIC.

La retribución variable se abonará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Gestora pudiéndose contraer si los resultados financieros son malos o negativos, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.

6. Criterios de remuneración aplicables al Personal Identificado

NARTEX deberá tener en cuenta una serie de requisitos a la hora de establecer la remuneración del Personal Identificado, tales como:

- i) la remuneración debe ser coherente con las competencias, las tareas, los conocimientos especializados y las responsabilidades de los mismos. Además, el Consejo de Administración no podrá fijar su propia remuneración en caso de que el cargo de consejero fuese remunerado;
- ii) la remuneración deberá incluir componentes fijos y variables de manera equilibrada;
- iii) se valorará la aplicación de mecanismos de pago aplazado y/o en especie en función de la normativa aplicable en cada momento y del principio de proporcionalidad, atendiendo a la naturaleza, escala y complejidad de la actividad desarrollada por NARTEX, así como a las características del Personal Identificado.
- iv) existencia de controles a posteriori (cláusulas *malus* y *clawback*);
- v) 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 SGIIC en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y de la persona de que se trate; y
- vi) la remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.

7. Criterios de remuneración aplicables a las funciones de control

Las funciones de control (Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna) reportan directamente al Consejo de Administración lo que garantiza su independencia jerárquica con respecto a las áreas de negocio.

NARTEX ha externalizado actualmente las funciones de control en terceras entidades de reconocido prestigio en el sector. En este sentido, no se establecen los criterios de remuneración de dichas funciones siendo éstos independientes de los resultados de la SGIIC.

En todo caso, el control de dichas funciones se realiza conforme a lo estipulado en la Política de Externalización aplicable a la SGIIC.

En caso de que esta situación cambiase en el futuro, se deberá actualizar esta política de remuneraciones para reflejar que la remuneración de las funciones de control no podrá basarse en ningún caso en los resultados cuantitativos de las funciones de negocio que supervisa para garantizar su independencia.

8. Comité de Remuneraciones

NARTEX no dispone de un Comité de Remuneraciones en aplicación del principio de proporcionalidad de acuerdo con lo establecido en las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS (directrices 54 a 59). Es el Consejo de Administración quien asume las funciones propias del Comité de Remuneraciones.

9. Información relativa a la Política

En cumplimiento con la normativa aplicable, NARTEX hará pública, en el informe anual de las IIC, la siguiente información sobre la presente Política:

- La cuantía total de la remuneración abonada por la SGIIC a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, el número de beneficiarios y, cuando proceda, las remuneraciones que se basen en una participación en los beneficios de la IIC obtenida por la SGIIC como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de la IIC obtenida como rendimiento del capital invertido por la Gestora en la IIC.
- El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la SGIIC cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC.

10. Aprobación y revisión de la Política

La Política será aprobada por el Consejo de Administración y será revisada por la función de Cumplimiento Normativo con una periodicidad mínima anual, proponiéndose al Consejo de Administración, en su caso, las medidas que se estimen necesarias para su mejora.

Si como consecuencia de la revisión anual hubiera que realizar modificaciones sustanciales, la Política se someterá nuevamente a la aprobación del Consejo de Administración.