

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN



INDICE

0. ENTIDAD, AUTOR(ES) Y RESPONSABLES DE CONTENIDO	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. PRINCIPIOS GENERALES	4
2.1. GESTIÓN DEL RIESGO	4
2.2. MULTIPLICIDAD DE ELEMENTOS.....	4
2.3. ALINEACIÓN CON LOS INTERESES A LARGO PLAZO	5
2.4. PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS	5
2.5. CULTURA DE CUMPLIMIENTO.....	6
2.6. EQUILIBRIO.....	6
2.7. TRANSPARENCIA INTERNA, CLARIDAD Y PERMANENCIA.	6
2.8. SUPERVISIÓN Y CONTROL.....	6
3. PROPORCIONALIDAD.....	7
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
5. NORMATIVA APLICABLE	8
6. ORGANIZACIÓN INTERNA.....	9
7. COMITÉ DE REMUNERACIÓN.....	10
8. COLECTIVO IDENTIFICADO	10
9. SISTEMA RETRIBUTIVO.	11
9.1. RETRIBUCIÓN FIJA	11
9.2. RETRIBUCIÓN VARIABLE	12
10. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE	12
10.1. DESCRIPCIÓN	12
10.2. PLURIANUALIDAD	15
11. FIJACIÓN DE OBJETIVOS.....	16
12. ABONO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE	17
12.1. DIFERIMIENTO.....	17
12.2. PROHIBICIÓN DE OPERACIONES DE COBERTURA.	17
12.3. CLÁUSULA DE REDUCCIÓN (“BONUS MALUS”).	18
13. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA.....	19
14. CONTROL.....	19
15. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA.	20
16. VIGENCIA DE LA POLÍTICA.	21

0. ENTIDAD, AUTOR(ES) Y RESPONSABLES DE CONTENIDO

Autor: <i>Gomarq Consulting, S.L.</i>	Aprobado por: <i>Consejo de Administración</i>
Fecha: Octubre 2019	Fecha: 10 de diciembre de 2019
Tipo de Documento: <i>POLÍTICA DE REMUNERACIÓN. V.1.1.</i>	
Actualizaciones: Enero 2022. Introducción de referencia a la política de sostenibilidad	

1. INTRODUCCIÓN.

El presente documento recoge la Política de Remuneración de GESINTER (en lo sucesivo “la “Sociedad”) en cumplimiento de lo dispuesto la normativa vigente.

2. PRINCIPIOS GENERALES.

La política de remuneración busca el alineamiento de los intereses de sus empleados con una gestión prudente del riesgo, con los siguientes objetivos:

- ✓ Creación de valor a largo plazo: ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo.
- ✓ Recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- ✓ Remunerar la valía profesional, experiencia, dedicación para atraer y retener a los mejores profesionales.
- ✓ Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- ✓ Velar por la equidad interna y la competitividad externa.
- ✓ Alinear esta política con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.

Por consiguiente, la Política atenderá a:

2.1. GESTIÓN DEL RIESGO

La Política de remuneración de la Sociedad será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan derivar en una asunción de riesgos que rebasen los niveles de tolerancia aprobados por la entidad o en actividades que resulten incompatibles con la estrategia empresarial y los intereses a corto/medio/largo plazo de la entidad.

2.2. MULTIPLICIDAD DE ELEMENTOS

La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos, dinerario y no dinerario, fijo y variable y objetivos a cumplir, lo que permite en todo momento ajustar la retribución a las necesidades de la Sociedad y su personal identificado.

2.3. ALINEACIÓN CON LOS INTERESES A LARGO PLAZO

La política 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 intereses.

2.4. PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

En términos generales, se considera que existe un conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un directivo o empleado de la Sociedad, al tomar una decisión o al realizar u omitir una acción que corresponda a sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la compañía o sus clientes, y el suyo, de forma que si elige su propio interés, signifique para él la obtención de un provecho propio o de terceros.

Por ello, hay que tener en cuenta que la remuneración tiene una influencia tanto directa, como indirecta en el comportamiento de las personas, pudiendo provocar actuaciones indeseables y/o faltas de ética, con la esperanza de generar mayores ingresos.

Para evitar cualquier otro tipo de situaciones que puedan generar conflictos, la Sociedad dispone de un *Reglamento Interno de Conducta* (RIC) donde se regulan las normas de actuación de los empleados y una Política de Conflictos de Interés que establece el marco de actuación.

De esta forma, a los efectos de considerar la existencia de un conflicto de interés no se considerará suficiente que el empleado o la Sociedad pueda obtener un beneficio, sino que deberá concurrir un posible perjuicio para un cliente; tampoco se considerará la existencia de un conflicto de interés en caso de que un cliente pueda obtener una ganancia o evitar una pérdida, si no existe la posibilidad de pérdida concomitante de un cliente.

Con la finalidad de prevenir posibles conflictos de interés, las Personas competentes tendrán permanentemente formulada ante el Órgano de Seguimiento del Reglamento Interno de Conducta, y mantendrán actualizada, una declaración en la que consten sus vinculaciones económicas*¹, familiares*² o de otro tipo*³ con clientes, sociedades cotizadas en Bolsa u otras personas físicas o jurídicas que puedan generar situaciones de conflicto de interés.

*(*¹ Tendrá la consideración de vinculación económica la titularidad directa o indirecta de una participación superior al 5% del capital en sociedades que tengan la condición de cliente de la Sociedad o al 1% del capital de sociedades cotizadas.*

**² Tiene la consideración de vinculación familiar el parentesco hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad (ascendientes, descendientes, hermanos o cónyuges de cualquiera de ellos), ya sea con clientes o con personas que ejerzan cargos de administración o dirección en sociedades que a su vez tengan la condición de cliente o sean empresas cotizadas.*

**3 Las vinculaciones distintas de las expresadas que, a juicio de un observador externo y ecuánime, podrían comprometer la actuación imparcial de la Persona competente. En caso de duda razonable a este respecto, la Persona competente deberá consultar a la Unidad Responsable de la Función de Cumplimiento Normativo.)*

2.5. CULTURA DE CUMPLIMIENTO

Todos los empleados de la Sociedad tienen un alto arraigo a la cultura del cumplimiento.

Asimismo, la Sociedad tiene establecidos unos códigos internos de conducta (RIC), que son aceptados por todo su personal, propugnándose en él unas pautas de comportamiento bajo rigurosos estándares éticos, velando siempre por el interés del cliente y posteriormente, de la Entidad.

Las distintas unidades de control, bajo su supervisión y revisiones periódicas, ayudan a detectar situaciones y/o prácticas que puedan comprometer a la Sociedad.

2.6. EQUILIBRIO

Existirá un equilibrio entre la retribución variable y la retribución fija para evitar la asunción excesiva de riesgos que permita una política flexible en cuanto a la retribución variable, que podrá hacer que estos puedan llegar a reducirse, en su caso, hasta su totalidad.

2.7. TRANSPARENCIA INTERNA, CLARIDAD Y PERMANENCIA.

La política retributiva de la Sociedad establece que la remuneración variable no está garantizada y tendrá que ajustarse de acuerdo a las necesidades que surjan en el momento de evaluación del reparto. Tiene que ser clara y comprensible por todos los miembros de la organización, a los efectos de evitar malas interpretaciones y expectativas erróneas. Se pondrá a disposición de todos sus empleados el presente documento, a los efectos de que puedan conocer las bases de cálculo, criterios de asignación aplicados y el desglose individual según el área de negocio.

2.8. SUPERVISIÓN Y CONTROL

La retribución variable del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio estará sometida a ajustes ex ante de manera que se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Sociedad o de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos, y no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse un determinado nivel de beneficios.

El órgano de administración de la Sociedad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente, al menos anualmente, los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.

3. PROPORCIONALIDAD

La normativa vigente sobre remuneraciones establece que los principios deben atenderse de manera y en la medida que sea acorde con sus dimensiones, con su organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

A continuación se determinan los factores que justifican que el principio de proporcionalidad resulta o no aplicable a la Sociedad:

- a. Tamaño: La Normativa no define umbrales para la aplicación del principio de proporcionalidad en base al tamaño. El criterio del tamaño puede estar relacionado con el valor del capital de la sociedad de gestión y el valor de los activos gestionados; las obligaciones o la exposición al riesgo de los vehículos que gestiona; así como el número de empleados, sucursales o filiales.

En cuanto al criterio relativo al tamaño de Gesinter, tanto el valor de los activos gestionados por ésta como su reducido número de empleados y el hecho de que no disponga de filiales ni de sucursales, no gestiona fondos apalancados justifican también la aplicación del principio de proporcionalidad.

- b. Organización interna: Hace referencia a la estructura legal de la Sociedad o de los vehículos que gestiona, la complejidad de la estructura interna de gobierno de la sociedad de gestión, la admisión a cotización en mercados regulados de la sociedad de gestión o de los vehículos que gestiona.

- ✓ Gesinter no tiene una organización legal compleja, no está admitida a negociación en los mercados y tiene una estructura interna de gobierno que no presenta ningún tipo de complejidad.
- ✓ Las IIC gestionadas por Gesinter están sujetas a regulación.
- ✓ La Unidad de Auditoría Interna ha sido delegada por la Sociedad. Su retribución tiene exclusivamente un componente fijo de acuerdo con el contrato de prestación de servicios suscrito.
- ✓ La persona que ejerce las funciones de la Unidad Gestión de Riesgos es empleada de Gesinter, cuya remuneración sigue las directrices relativas a las

personas que ejercen funciones de control.

Por tanto, si tenemos en cuenta el criterio de la organización interna, la correcta aplicación del principio de proporcionalidad permitirá a Gesinter no aplicar ciertos principios en materia de remuneraciones.

c. Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades: Deberán tenerse en cuenta los perfiles de riesgo subyacentes de las actividades empresariales que realizan. Pueden ser elementos relevantes:

- ✓ Tipo de actividad autorizada
- ✓ Tipo de políticas y estrategias de inversión de los vehículos que gestiona
- ✓ Naturaleza nacional o transfronteriza de las actividades empresariales (la gestión y/o la comercialización de los vehículos en una o más jurisdicciones europeas y de fuera de la UE)

Gesinter tiene establecido el programa de actividades típico de una sociedad gestora de IIC, estando autorizada para realizar las siguientes actividades:

- ✓ Administración, representación y gestión de las inversiones y gestión de suscripciones y reembolsos de IIC no armonizadas;

Gesinter no está autorizada para realizar la actividad de custodia y administración de las participaciones de las IIC gestionadas, la actividad de recepción y transmisión de órdenes de clientes, la gestión discrecional de carteras, el asesoramiento u otro tipo de políticas (IIC inmobiliarias, entidades de capital riesgo, etc.).

Por lo tanto, en base a todo lo anterior, y combinando el tamaño, la organización interna y la naturaleza y complejidad de las actividades, se acoge al principio de proporcionalidad:

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política aplica a toda la remuneración percibida por el personal de la Sociedad incluyendo los componentes fijos y los variables que pueden ser monetarios o no monetarios.

5. NORMATIVA APLICABLE

- ✓ Recomendación 2009/384/CE de la Comisión, de 30 de abril de 2009, sobre las políticas

de remuneración en el sector de los servicios financieros (en adelante, la “Recomendación 2009/384/CE”).

- ✓ 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”).
- ✓ Reglamento Delegado de la Comisión nº 231/2013, de 19 de diciembre de 2012, por el que se complementa la Directiva AIFMD.
- ✓ Directiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, que modifica la Directiva 2009/65/CE por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM), en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones (en adelante, la “Directiva UCITS V”).
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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”). La CNMV ha venido comunicando a ESMA su intención de cumplir con estas Directrices y ha hecho público el propósito de incorporarlas a sus prácticas y procedimientos de supervisión.
- ✓ Adicionalmente, la Sociedad se encuentra sujeta a los documentos de carácter normativo o aclaratorio que, sobre esta materia, pueda emitir la CNMV.

6. ORGANIZACIÓN INTERNA.

La Sociedad no tiene una estructura compleja:

- ✓ Dispone de un Manual de Organización y Responsabilidades en el que se define las obligaciones de los distintos departamentos.
- ✓ Tiene aprobados procedimientos y políticas que cubren las áreas de actividad de la Sociedad.

- ✓ Tiene diseñadas una Política de Conflicto de Interés y de Incentivos que delimita la actuación del personal de la Sociedad.
- ✓ Dispone de un Reglamento Interno de Conducta.
- ✓ Se ha dotado de una estructura de control.
- ✓ Aquellas funciones que el Consejo de Administración ha acordado externalizar sólo perciben una retribución fija conforme al contrato de prestaciones de servicios suscrito.
- ✓ Los gestores sólo pueden ajustarse a la política de inversión establecidos en cada folleto informativo de los fondos por lo que los riesgos son acotados y no induce a asumir mayor riesgo por parte de los gestores.

7. COMITÉ DE REMUNERACIÓN.

La constitución de un comité de remuneraciones debe considerarse como una buena práctica, incluso por parte de aquellas Gestoras que no están obligados a constituir dicho comité, con arreglo a la normativa vigente y en función de la proporcionalidad.

Deben tenerse en cuenta los siguientes elementos específicos (no exhaustivos) al decidir si se constituye o no un comité de remuneraciones:

- ✓ si la sociedad de gestión está o no admitida a cotización;
- ✓ la estructura legal de la sociedad de gestión;
- ✓ el número de empleados de la sociedad de gestión;
- ✓ los activos gestionados de la sociedad de gestión;
- ✓ complejidad de los fondos;
- ✓ la prestación de los servicios.

La Sociedad ha establecido la no constitución de un Comité de Remuneración atendiendo al principio de proporcionalidad establecido en la normativa vigente y en el capítulo 2 del presente.

8. COLECTIVO IDENTIFICADO.

El Colectivo Identificado de la Sociedad estará integrado en cada momento por aquellas categorías de personal que puedan ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad y de las IIC que gestiona.

La selección de las personas que conforman el Colectivo Identificado de la Sociedad se enmarca dentro de un proceso anual de autoevaluación, tomando en consideración todas las áreas y personas que forman parte de las mismas, y cuya determinación se basa en los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en las Directrices de ESMA sobre políticas

remunerativas adecuadas:

- ✓ Miembros ejecutivos y no ejecutivos del Órgano de Dirección de la Sociedad.
- ✓ Altos Directivos
- ✓ Personal perteneciente al Departamento de Gestión.
- ✓ Personal que ejerce funciones de control (Unidad de Gestión de Riesgos, supervisión de las actividades relevantes externalizadas).
- ✓ Personal perteneciente al Departamento de Inversión.
- ✓ Personal perteneciente al Departamento de Administración

Esta lista podrá ser ampliada por considerar “Personal Identificado” a cualquier empleado que, por su actividad, pueda ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, de la IIC.

9. SISTEMA RETRIBUTIVO.

La remuneración se basa en remuneración fija y un variable no garantizado.

La evaluación del desempeño de las Personas Competentes tendrá en cuenta, a los efectos de fijar su remuneración, tanto criterios cuantitativos como criterios cualitativos y de cumplimiento Normativo, los riesgos empresariales y riesgos de sostenibilidad.

9.1. RETRIBUCIÓN FIJA

La Retribución fija tiene por objeto retribuir al personal en función de las tareas desempeñadas, la experiencia profesional y la responsabilidad asumida. Constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la política de remuneración variable pueda ser plenamente flexible.

El nivel individual de retribución fija, es resultado de las negociaciones entre el empleado y la Sociedad, estando en consonancia con el nivel de formación, el grado de responsabilidad, los conocimientos exigidos y el nivel de experiencia del empleado.

9.2. RETRIBUCIÓN VARIABLE

Gesinter no tiene fijados por contrato sistemas de retribución variables en ninguna de ambas categorías, a excepción de la retribución del Consejero Delegado que la compone una parte de remuneración fija y una remuneración de tipo variable en función de los resultados de Gesinter.

Por lo tanto, es un variable vinculado a los objetivos de rentabilidad de Gesinter, que no sólo dependen de los ingresos por comisiones de gestión a las IIC gestionadas sino también de un buen control presupuestario. La remuneración variable se pagará en efectivo y sin aplazamiento al cierre del ejercicio. El Consejero Delegado desarrolla funciones directivas y funciones de gestor de Instituciones de Inversión Colectiva.

Por lo tanto, la retribución variable es una retribución no garantizada. Se trata de un complemento excepcional en base a los resultados, cumplimiento de objetivos y desempeño del empleado, cuya causalidad se origina como consecuencia de la contribución a los resultados de la Sociedad por parte del mismo. Representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo plenamente flexible y no garantizada, a tal punto que sea posible no pagar remuneraciones variables, sin que esto afecte de manera significativa a la estabilidad económica del empleado.

La remuneración variable, que tendrá forma de “prima” o “bonus”, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Sociedad en su conjunto, justificada en función de los resultados tanto de la Sociedad como del empleado.

10. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE.

10.1. DESCRIPCIÓN

La remuneración variable, vinculada a los resultados empresariales, se evaluará conjuntamente de forma subjetiva sobre el desempeño e implicación del empleado en los objetivos e intereses de la Sociedad. Se podrá activar en base a los siguientes principios:

- ✓ No tendrá carácter consolidable.
- ✓ La remuneración variable tiene carácter flexible, y en el caso de cambios significativos en el capital o la solvencia de la Sociedad, podrá ser reducida sin existir un nivel máximo de ajuste en este sentido.
- ✓ Las decisiones sobre el componente variable al empleado será tomada por los Consejeros. En ningún supuesto, la remuneración variable podrá suponer un estímulo para una

asunción excesiva de riesgos por parte del empleado, o una obligación por parte de la Sociedad.

- ✓ Para cada persona del Colectivo Identificado la remuneración variable anual reflejará el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido.
- ✓ Los objetivos financieros de evaluación anual se alinearán con las métricas de gestión más relevantes de la Sociedad, y los indicadores no financieros estarán relacionados con objetivos estratégicos definidos a nivel global y a nivel de cada departamento y personal identificado
- ✓ En el caso de extinción de la relación contractual de un miembro del Colectivo Identificado con anterioridad a la fecha de cierre del ejercicio al que corresponda la Retribución Variable Anual, éste tendrá derecho a percibir, de darse las condiciones para ello, la parte proporcional de dicha Retribución Variable Anual, calculada a prorrata del tiempo de prestación de servicios en dicho ejercicio y quedando sujeta, en todo caso, al mismo sistema de liquidación y pago que le sería aplicable si hubiese permanecido en activo, conforme a las reglas establecidas en el siguiente apartado. Lo anterior no será de aplicación a los supuestos de extinción de la relación contractual por baja voluntaria o despido procedente, en los que no se generará el derecho a la Retribución Variable Anual.
- ✓ La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- ✓ Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros y los resultados globales de la Entidad.
- ✓ La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base 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 del mismo período;
- ✓ Asimismo, 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.
- ✓ El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- ✓ La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.
- ✓ La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración.
- ✓ La remuneración variable garantizada siempre tendrá carácter excepcional, sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo.

- ✓ En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados, pudiendo llegar el variable al 200% del fijo. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

El Consejo de Administración fijará los objetivos fijados para cada empleado.

Gesinter no tiene fijados por contrato sistemas de retribución variables en ninguna de ambas categorías, a excepción de la retribución del Consejero Delegado que la compone una parte de remuneración fija y una remuneración de tipo variable en función de los resultados de la Sociedad Gestora. Por lo tanto, es un Bonus vinculado a los objetivos de rentabilidad de la Gestora, que no sólo dependen de los ingresos por comisiones de gestión a las IIC gestionadas sino también de un buen control presupuestario. La remuneración variable se pagará en efectivo y sin aplazamiento al cierre del ejercicio.

En ningún caso, el sistema retributivo variable supone conflicto de interés alguno y no compromete la viabilidad económica futura de la Sociedad Gestora porque está establecido de tal modo que se prima la solvencia de la Gestora. Dicha circunstancia evita la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo de las IIC gestionadas pues la situación financiera de la Gestora está por encima de todo.

En este sentido, la Sociedad Gestora actúa garantizando el mantenimiento de un equilibrio prudente entre una situación financiera razonable de la Sociedad y la concesión o pago de la remuneración variable.

Los objetivos cuantitativos deberán ser medibles y cuantificables. Los cualitativos, al menos deberán ser establecidos de forma clara para facilitar la comprensión del empleado.

Tanto unos como otros deberán estar claramente expresados por escrito, para asegurar una perfecta comprensión y posibilitar su seguimiento.

La retribución variable tiene en consideración diversos factores, y especialmente el desempeño profesional de sus beneficiarios, en consonancia con el riesgo asumido y los niveles de calidad asociados a su desempeño, sin que venga determinada únicamente por (i) la evolución general de los mercados de renta variable (ii) la evolución de los índices de referencia 0 (iii) la rentabilidad de las IIC gestionadas. En cuanto a las personas que desarrollan funciones de control, su compensación no viene determinada principalmente por los resultados de las áreas de negocio que se encargan de controlar.

Los Empleados tendrán objetivos cuantitativos, siempre que sea posible y adecuado con la relación

al puesto de trabajo.

Una vez finalizado el ejercicio, el proceso de valoración de los objetivos se inicia con la verificación del cumplimiento de todos los objetivos del sistema de retribución variable según se ha descrito anteriormente.

El Consejo de Administración o El Consejero Delegado, según el caso, evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos que se fijaron al Empleado para el ejercicio evaluado.

10.2. PLURIANUALIDAD

El Consejo de Administración aprobará la implantación de sistemas retributivos plurianuales, con las siguientes finalidades:

- ✓ Mejorar el valor de la Entidad y de sus acciones.
- ✓ Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para 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 Entidad y sus riesgos empresariales.
- ✓ Retener a determinados empleados “clave” en la Sociedad.

Los planes de retribución variable plurianual que la Entidad implante tendrán por objeto permitir a los empleados participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario o en especie referenciado a la retribución fija.

Otros elementos del paquete retributivo

Los Empleados de Gesinter, como parte integrante de su paquete retributivo, podrán tener los siguientes beneficios sociales, si así lo decide el Consejo de Administración:

- ✓ Ayuda para seguro médico. Dicha ayuda se percibirá en metálico en las doce mensualidades ordinarias y será canjeable, a elección del Directivo, por la cuota de la póliza de seguro médico de carácter colectivo que tiene suscrita la Entidad.
- ✓ Tarjeta de comida.
- ✓ Ticket guardería
- ✓ Seguro de vida.
- ✓ Formación (Máster...).

- ✓ Seguro de vida.
- ✓ Participación accionarial en la Sociedad.

11. FIJACIÓN DE OBJETIVOS

El Consejo de Administración fijará los objetivos a conseguir en el caso del Gestor/Consejero y en los demás casos, será el Consejero Delegado quien fije dichos objetivos.

INDICADORES DE DESEMPEÑO:

Algunos indicadores del desempeño:

- ◆ Creación de valor.
- ◆ Grado de dedicación e implicación en el proyecto de la Sociedad.
- ◆ Grado de responsabilidad asumido.
- ◆ Cumplimiento de objetivos financieros.
- ◆ Consecución de un rendimiento positivo de los vehículos de inversión.
- ◆ Capacidad de captación de clientes.
- ◆ Iniciativa propia.
- ◆ Dedicación al proyecto.
- ◆ Compromiso.
- ◆ Atención al cliente.
- ◆ Honestidad.
- ◆ Orden y planificación.
- ◆ Relación equipo medible mediante encuestas.
- ◆ Transmisión de directrices a seguir.
- ◆ Convivencia.
- ◆ Comunicación.
- ◆ Elaboración informes.
- ◆ Subsanción de problemas.
- ◆ Detección de incidencias.
- ◆ Cumplimiento de la regulación.
- ◆ Puesta en marcha de nuevos proyectos.
- ◆ Nuevas ideas de inversión, la incorporación de nuevos clientes.
- ◆ Adaptaciones normativas.

- ◆ Calidad del servicio.

Y en concreto, además de lo expuesto anteriormente, los gestores estarán sujetos a los siguientes objetivos a conseguir:

- ◆ Cumplimiento de las normas de conducta.
- ◆ Seguimiento de la política de inversión conforme a los folletos de las IIC
- ◆ Cumplimiento de los límites fijados.
- ◆ Inexistencia de reclamaciones de partícipes.
- ◆ Factores relacionados con la calidad a los partícipes.
- ◆ Cumplimiento de la normativa interna y externa.

En función de todos los parámetros anteriores se determina un montante global de retribución variable para el ejercicio. Para el reparto de variable, El Consejo tendrá que tener unos beneficios netos que permitan cumplir el esquema de remuneración previsto.

Para la asignación individual de la retribución variable se tendrán en cuenta todos los parámetros detallados, y teniendo presente que no se retribuirá un empleado en función de los riesgos individuales asumidos y en ningún caso, menoscabando el grado de cumplimiento de la normativa.

12. ABONO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE

La Retribución Variable Anual del Colectivo Identificado se abonará, con carácter general, en el primer cuatrimestre del ejercicio siguiente al que corresponda a su generación y quedará sujeta a las siguientes reglas:

12.1. DIFERIMIENTO

Atendiendo al principio de proporcionalidad, la Sociedad no ha establecido procedimiento de diferimiento de pago.

12.2. 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, el colectivo afectado por esta Política no podrá realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono.

12.3. CLÁUSULA DE REDUCCIÓN (“BONUS MALUS”).

Sin perjuicio de lo anterior, hasta el 100% de la retribución variable anual del Colectivo Identificado correspondiente a cada ejercicio estará sometido a cláusulas de reducción (“malus”) ligadas a una deficiente situación financiera del Banco en su conjunto o de departamento concreto, cuando dicho deficiente desempeño financiero se derive de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- ◆ 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.
- ◆ Conductas irregulares, fraude o incumplimientos graves del Reglamento de Conducta y demás normativa interna aplicable por parte del Colectivo Identificado.
- ◆ Actuación fraudulenta por parte del Empleado.
- ◆ 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 Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
- ◆ Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a un departamento concreto o al personal responsable de aquellos.
- ◆ Fallos importantes en la gestión de riesgos cometidos por la Sociedad o por una unidad de negocio, a los que haya contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del Colectivo Identificado.
- ◆ Situación financiera de la Sociedad. .

A estos efectos, la Sociedad comparará la evaluación del desempeño realizada para el Colectivo Identificado con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Las cláusulas de reducción (“bonus malus”) aplicarán sobre la retribución variable anual correspondiente al ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de la cláusula, y estarán vigentes durante el periodo de diferimiento.

En todo caso, la retribución variable se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Sociedad en su conjunto.

Corresponderá al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Remuneraciones la determinación de si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable, en los supuestos que afecten, y, en ese caso, y en función del grado de cumplimiento de dichas condiciones, la remuneración variable que deba ser reducida o recuperada y la forma en que deba producirse.

Los pagos al Colectivo Identificado por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo. En ningún caso recompensarán malos resultados o conductas indebidas y no podrán concederse en los casos en los que haya habido incumplimientos evidentes y graves que justifiquen la cancelación inmediata del contrato o el despido. Las decisiones serán motivadas, justificando las razones del otorgamiento de la indemnización, los criterios aplicados para la determinación de su importe y la adecuación del importe concedido.

13. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA.

Sin menoscabo de la necesaria confidencialidad, además de la ya comentada comunicación al trabajador a título particular de la composición de su paquete retributivo, individualizado y personalizado, se transmitirá a toda la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global, estando el presente documento y sus revisiones/actualizaciones accesibles y a disposición de la misma.

Que el empleado conozca claramente la política retributiva favorece la motivación y expectativas del mismo, así como su compromiso y fidelidad a la empresa. Además, así tiene la posibilidad de conocer la competitividad externa y la situación retributiva de los puestos contra el mercado de referencia.

Mediante la referida comunicación interna personalizada, el profesional puede percibir el reconocimiento de sus logros por parte de la dirección y puede considerarse recompensado, reconocido y apreciado.

Además, Gesinter hará pública, en el informe anual de cada IIC, información sobre su política remuneración conforme a la normativa vigente.

14. CONTROL.

A los efectos de comprobar la existencia y adecuación de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, empleados, representantes y apoderados, de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, las unidades de control recibirán anualmente una copia del acta del Consejo elaborada en relación con el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en su caso, relacionados con la política retributiva de la misma.

La Unidad de Gestión de Riesgos valorará el impacto de la política en el perfil de riesgo de la Sociedad y serán en especial, las Unidades de Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna, quienes verificarán la existencia de la política retributiva y llevarán a cabo en mayor profundidad, las siguientes comprobaciones:

- ✓ Que existe dicha política retributiva y que la misma está aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la Sociedad.
- ✓ Que la política retributiva aprobada por la Sociedad tiene en cuenta, al menos, los siguientes principios:
- ✓ Comunicación interna/claridad: Se transmitirá a la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global y se comunicará la composición de cada paquete retributivo, individualizado y personalizado, al trabajador a título particular.
- ✓ Equidad: Se tendrá en cuenta la categoría profesional (administrativo, técnico, gestor, directivo, consejero) sin perjuicio de la evaluación del desempeño y el nivel de responsabilidad, que puede determinar diferencias en puestos semejantes.
- ✓ Competitividad en el mercado: Para fijar la política retributiva se tendrá en cuenta el convenio colectivo que resulta de aplicación y también el contexto social de cada uno de los puestos y la situación concreta del mercado.
- ✓ Fijación de los conceptos retributivos que se deben tener en cuenta para determinar el sueldo.

De los trabajos anteriores se dejará documentación soporte de las pruebas realizadas en los informes periódicos.

15. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA.

La presente Política será aprobada por el Consejo de Administración y entrará en vigor desde el día de su aprobación.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Sociedad o la CNMV, la Sociedad estime procedente incluir.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución o exhibición a cualquier persona ajena a la Sociedad.

16. VIGENCIA DE LA POLÍTICA.

La Política de Remuneración tiene una vigencia indefinida, sin perjuicio de las modificaciones que pueda acordar el Consejo de Administración de la Sociedad y de su revisión anual.