

Política Remunerativa

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1. Marco normativo	2
1.2. Ámbito de aplicación	2
2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA.....	3
2.1. Finalidad de la política	3
2.2. Principio de proporcionalidad.....	4
2.2.1. Tamaño.....	4
2.2.2. Organización interna	4
2.2.3. Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades.....	5
2.2.4. Evaluación de la escala de complejidad de la sociedad y de los riesgos inherentes a su actividad	5
2.2.5. Aplicación del principio de proporcionalidad.....	6
2.3. Clasificación del personal.....	7
2.3.1. Personal identificado	7
2.3.2. Resto del personal.....	9
2.4. Gobierno corporativo de las remuneraciones	9
2.4.1. Órgano de Dirección de la Política Remunerativa	9
2.4.2. Comité de remuneraciones.....	10
2.4.3. Personal que ejerce funciones de control.....	11
2.5. Situación financiera de la sociedad de gestión.....	11
3. Sistema Retributivo	12
3.1. Estructura.....	12
3.1.1. Retribución Fija.....	12
3.1.2. Retribución Variable	12
3.2. Sistema de Retribución Variable	12
3.2.1. Descripción.....	12
3.2.2. Evaluación y Fijación de objetivos	13
3.2.3. Abono de la remuneración variable	15
4. Transparencia	15
4.1. Difusión Externa	15
4.2. Difusión Interna	15
5. SUPERVISIÓN.....	15
6. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA.....	16
CONTROL DE CAMBIOS.....	16
PLANTILLA PARA LA EVALUACIÓN DE LOS EMPLEADOS CONSIDERADOS PERSONAL IDENTIFICADO DE GESIURIS ASSET MANAGEMENT SGIIC S.A.	18

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento recoge la Política Remunerativa (en lo sucesivo la "política") de GESIURIS ASSET MANAGEMENT, SGIIC, S.A. (en adelante "Gesiuris", la "Gestora" o la "Sociedad") en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente.

Gesiuris es una Sociedad Gestora de Instituciones de Inversión Colectiva inscrita en el Registro Administrativo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores con el número 37.

La política tiene como finalidad principal hacer la Política Remunerativa de la Sociedad más comprensiva y garantizar la correcta gestión del riesgo de las IIC gestionadas.

1.1. Marco normativo

La presente política se basa en el marco normativo siguiente:

- Artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva
- Artículo 115.3 del Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba su reglamento.
- Reglamento Delegado de la Comisión nº 213/2013, de 19 de diciembre de 2012.
- Recomendación 2009/384/CE de la Comisión, de 30 de abril de 2009, sobre políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros.
- 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
- Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM
- Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA.
- Documentos de carácter normativo o aclaratorio que pueda emitir la CNMV en esta materia.

Para la elaboración de la política también se toma en consideración la evaluación del perfil de riesgo de la Sociedad así como su dimensión, naturaleza y la complejidad de su actividad.

1.2. Ámbito de aplicación

La presente Política será de aplicación al conjunto de la plantilla de la Gestora, y será de aplicación sobre toda la remuneración percibida por el Personal de la Sociedad, entendiéndose por remuneración todas las formas de pago o beneficios pagados por la Sociedad.

Esta remuneración incluye tanto la parte fija como la variable. Estos dos componentes incluyen, también, tanto los pagos o beneficios monetarios, como los no monetarios que en el futuro se puedan establecer por parte de la Sociedad, como por ejemplo seguro médico, plan de pensiones colectivo, cheques restaurante, cheques guardería, etc.

No tendrán la consideración de remuneraciones los pagos o beneficios obtenidos como consecuencia de los rendimientos de capital obtenidos por la inversión en IIC de la propia Gestora, así como tampoco los beneficios distribuidos por la Sociedad como rendimiento del capital invertido por los propietarios de la misma.

2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA

2.1. Finalidad de la política

Como ya se ha anticipado, la política tiene como finalidad principal hacer la Política Remunerativa de la Sociedad más comprensiva y garantizar la correcta gestión del riesgo de las IIC gestionadas.

Los principales principios de la política son:

- 1) En relación a la gestión del riesgo:
 - Alinear los intereses de los empleados de la gestora con una gestión sólida y efectiva de los riesgos.
 - Garantizar políticas y prácticas retributivas consistentes con una adecuada gestión del riesgo.
 - Recompensar la consecución de objetivos y resultados a partir de una asunción responsable de riesgos así como la valía y trayectoria profesional y la dedicación.
- 2) En relación a la alineación con los intereses a largo plazo:
 - Aportar medios que garanticen la duración en el tiempo de la Sociedad.
 - Fomentar la creación de valor a largo plazo mediante la alineación de la remuneración a los objetivos, valores e intereses.
 - Incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- 3) Garantizar la adecuada proporción entre los componentes fijos y variables.
- 4) En relación a la supervisión y efectividad, tal y como se detalla en el apartado 5, el Departamento de Control revisará la correcta aplicación de la política.

Para ello la política dotará a la sociedad de procedimientos de gobierno corporativo ajustados a la dimensión de la Sociedad y a la escala y complejidad de los servicios que presta y garantizará el cumplimiento a la normativa aplicable en materia de remuneraciones.

En base a dichos objetivos, la política será compatible con una gestión adecuada del riesgo y no ofrecerá incentivos que puedan derivar en una asunción de riesgos que rebasen los niveles de tolerancia de la gestora o bien que sean incompatibles con los intereses de la Entidad y sus clientes. De manera que la práctica de remuneración será coherente con el nivel de tolerancia al riesgo de la Entidad y acorde con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Entidad, por lo tanto:

- No ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC.
- Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la SGIIC y de las IIC que gestionen o de los inversores de la IIC, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Existe la posibilidad de una remuneración variable. Ésta nunca supondrá un compromiso para la viabilidad económica futura de la sociedad, llegando incluso a no

- existir si ello supone un riesgo para la situación financiera de la sociedad, ya que no está reconocida por contrato
- En la remuneración total, los componentes fijos y variables estarán debidamente equilibrados.
 - La gestora aplicará el “principio de proporcionalidad” teniendo en cuenta los criterios marcados en la Ley de IIC; el tamaño, la organización interna, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades desarrolladas.

2.2. Principio de proporcionalidad

La regulación en materia de remuneraciones dispone que las políticas y prácticas de retribución deberán ser acordes con una gestión racional y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial de la Sociedad de forma que los principios deberán aplicarse de manera acorde con la dimensión de las entidades, con su organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades. El artículo 14 de la directiva OICVM y la Recomendación prevén que la Sociedad de gestión adopte un enfoque proporcional para cumplir con el principio de remuneración.

No todas las SGIIIC deben justificar de la misma manera y de la misma medida, y es responsabilidad de la propia SGIIIC valorar sus propias características, y en base a éstas, desarrollar y aplicar políticas remunerativas que se adecuen a sus características.

A continuación se exponen los factores que, tras un detallado análisis llevado a cabo por la Dirección de la Sociedad y por el propio Consejo de Administración, justifican que el principio de proporcionalidad resulta aplicable a Gesiuris:

2.2.1. Tamaño

La normativa vigente no define umbrales para la aplicación del principio de proporcionalidad en relación al tamaño. Sin embargo, sí que determina que el criterio del tamaño puede estar relacionado con el valor del capital de la Entidad, el valor de los activos gestionados por la gestora, las obligaciones o la exposición al riesgo de los vehículos gestionados, el número de empleados, sucursales o filiales.

Ya que Gesiuris dispone de un reducido número de empleados, no dispone de filiales ni de sucursales y tomando en consideración el valor de los activos gestionados se justifica la aplicación del principio de proporcionalidad.

2.2.2. Organización interna

Según la normativa, este factor puede hacer referencia a la estructura legal de la sociedad o de los vehículos gestionados, 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 vehículos que gestiona, en relación a este último punto detallar que la admisión a cotización de un vehículo puede no ser suficiente por sí misma para considerar que la sociedad de gestión tiene una organización interna compleja.

En relación a la organización interna de Gesiuris se determina que:

- La Gestora tiene tanto una estructura legal sencilla como una estructura interna de gobierno no compleja y no está admitida a negociación en los mercados.

- Los vehículos gestionados por la gestora están sujetos a regulación.
- Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad no están retribuidos por esta función, sin perjuicio de las funciones que algunos consejeros puedan desempeñar dentro de la Sociedad de Gestión.
- La Gestora invierte gran parte de su liquidez en las IIC por ella gestionados, hecho que desincentiva la toma de riesgos excesivos.
- La función de auditoría interna está externalizada, garantizándose así, todavía más independencia en el resultado de los análisis por este realizados. Su retribución tiene únicamente un componente fijo de acuerdo con el contrato de prestación de servicios suscrito.
- El accionista mayoritario de la Sociedad de Gestión es un referente dentro del Departamento de Gestión hecho que supone una garantía que desincentiva la asunción de riesgos incompatibles con la estrategia empresarial y con la viabilidad y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.
- La persona que ejerce las funciones de control es empleada de Gesiuris y, por tanto, su remuneración sigue las directrices relativas a las personas que ejercen funciones de control detalladas en la presente política.

Del análisis de la organización interna de la Entidad, se considera correcta la aplicación del principio de proporcionalidad a la Política Remunerativa Entidad.

2.2.3. Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades

Para considerar este criterio se toman en cuenta los perfiles de riesgo subyacentes de las actividades empresariales realizadas por la Entidad.

En relación a la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades de Gesiuris se determina lo siguiente:

- La Sociedad únicamente está autorizada para realizar la gestión, administración y representación de IIC armonizadas y no armonizadas. No está autorizada para realizar gestión discrecional de carteras, ni asesoramiento en materia de inversión, ni custodia y administración de valores, ni recepción y transmisión de órdenes de clientes.
- La totalidad de fondos de inversión gestionados por Gesiuris son armonizados, tienen el carácter de instrumentos financieros no complejos.
- La totalidad de instrumentos derivados que se utilizan en la gestión de las IIC son de mercados organizados.

En resumen, la actividad de la Gestora presenta un escaso perfil de riesgo si se compara con el conjunto de SGIIC españolas y europeas, las cuales gestionan gamas mucho más amplias y más complejas, además algunas de éstas prestan servicios de inversión adicionales a la mera gestión de IIC.

2.2.4. Evaluación de la escala de complejidad de la sociedad y de los riesgos inherentes a su actividad

A continuación se resume la evaluación de la escala de complejidad de la sociedad y de los riesgos inherentes a su actividad que sustenta los apartados anteriores:

- La totalidad de los fondos de inversión y la totalidad de Sociedades de Inversión gestionados por la Gestora, a excepción de una SICAV de reducida dimensión, son IIC

- armonizadas. Todas las IIC disponen de una política de inversión bien definida. En ninguna IIC existen incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo de cada IIC.
- Gesiuris es una gestora independiente que no pertenece a ningún grupo financiero, ni tampoco cuenta con una amplia red de distribución propia.
 - El accionariado de la Sociedad está compuesto por 4 socios, los cuales están todos representados en el Consejo de Administración. Esta circunstancia hace que el valor de la Sociedad para sus accionistas y administradores resida en la consistencia de los resultados de gestión obtenidos por las distintas IIC gestionadas a lo largo del tiempo.
 - La viabilidad y sostenibilidad de la Sociedad en el tiempo, teniendo en cuenta la falta de respaldo de un grupo financiero así como la no existencia de una red de distribución propia, únicamente es posible si se mantiene la confianza de los inversores, por ende se entiende que no existe ningún incentivo en asumir riesgos incompatibles con el perfil de riesgo de cada una de las IIC gestionadas por Gesiuris.
 - También existe una doble alineación entre los intereses de los accionistas de Gesiuris con los partícipes de las IIC gestionadas por Gesiuris:
 1. Por un lado, Gesiuris tiene invertido la práctica totalidad de su patrimonio en las distintas IIC gestionadas por ella.
 2. Por otro lado, la remuneración de la Sociedad se basa en un doble esquema de ingresos: comisiones de gestión sobre el patrimonio y la comisión de gestión sobre resultados.
 3. Respecto a la comisión de gestión sobre el patrimonio, la asunción de unos riesgos excesivos y no justificados puede conllevar rendimientos negativos y consecuencia de esto disminuciones en el patrimonio gestionado.
 4. En las IIC en las que se incorpora la comisión de gestión sobre resultados se garantiza que el gestor trate de conseguir el mejor resultado de gestión posible, y de otra parte, que no se asuman riesgos innecesarios, ya que, en algunas de ellas, si se materializan las pérdidas habrá que recuperar el importe perdido para poder tener opción a devengar otra vez la comisión sobre resultados.
 - La actividad de la Sociedad se basa exclusivamente en la gestión por cuenta ajena bajo el formato Fondos de Inversión o Sociedades de Inversión.
 - Gesiuris dispone de sólidos procedimientos y herramientas para el análisis, valoración y gestión de los riesgos.
 - Las políticas y prácticas remunerativas de la Sociedad no incorporan elementos que inciten a la asunción de riesgos.
 - El Departamento de Control y Cumplimiento Normativo es un órgano independiente del resto de departamentos de la Gestora, y jerárquicamente depende directamente del Consejo de Administración.
 - La determinación de la remuneración variable de los empleados se basa en la contribución del empleado al buen funcionamiento de la Sociedad, el cual se fundamenta en la prevención y control de riesgos.
 - Gesiuris dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC) en el que se regulan las normas de actuación de los empleados y una Política de Conflictos de Interés, éstos son aceptados por todo el personal, propugnándose en él una pautas de comportamiento bajo sólidos estándares éticos, velando siempre por el interés del cliente y posteriormente, de la Entidad.

2.2.5. Aplicación del principio de proporcionalidad

Tras analizar los tres criterios relevantes detallados en la normativa aplicable para la aplicación de la proporcionalidad; el tamaño, la organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades, se concluye que Gesiuris se acoge al principio de proporcionalidad.

Según lo dispuesto en la Comunicación de CNMV del 28 de diciembre de 2016¹ y en las Directrices de ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA, el principio de proporcionalidad implica, de un lado, la posibilidad de no aplicar ciertas reglas, como:

- los siguientes requisitos relativos al proceso de pago:
 - o pago de la remuneración variable en instrumentos financieros;
 - o la retención;
 - o el aplazamiento (diferimiento parcial);
 - o la incorporación a posteriori del riesgo para la remuneración variable;
- el requisito de constituir un comité de remuneraciones;

y, de otro, una aplicación adaptada a las características de cada Entidad del principio de equilibrio entre los componentes fijo y variable de la remuneración.

2.3. Clasificación del personal

Atendiendo a la normativa, la Entidad debe identificar al *personal identificado* y demostrar el modo en que valoran y seleccionan a dicho personal.

Para identificar al *personal identificado*, en primer lugar se distingue entre dos grandes tipologías de empleados:

- aquéllos cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la SGIIC o de las IIC gestionadas y
- el resto de empleados

La principal diferencia entre ellas es la incidencia del personal en el perfil de riesgo de la Sociedad. En los siguientes subapartados se define cada una de las categorías de personal.

2.3.1. Personal identificado

Según la definición proporcionada por ESMA tendrán consideración de *personal identificado*:

“Las categorías de personal, incluidos los altos directivos los responsables de asumir riesgos y el personal que ejerce funciones de control, así como todo empleado que reciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales tengan una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la sociedad de gestión o los perfiles de riesgo de los vehículos que gestiona, así como las categorías de empleados de las entidades a quienes la entidad haya delegado actividades de gestión de inversiones, cuyas actividades profesionales tengan una

¹ Comunicación de la CNMV referente a las Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas de gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva - 28 diciembre de 2016

incidencia significativa en los perfiles de riesgo de los vehículos que la sociedad de gestión gestiona.”

En este primer grupo encontramos a:

- los miembros del Consejo de Administración,
- la Dirección General,
- personal que ejerce funciones de control y
- los gestores de las IIC

Dado que dichas categorías de personal pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad y las IICs que gestiona serán consideradas como *personal identificado*.

Se podrá ampliar el listado cuando se considere que cualquier empleado debe ser considerado *personal identificado* dado que, por su actividad, pueda ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad.

Política Remunerativa para el *personal identificado*²

Como ya se ha mencionado con anterioridad, forman parte de este grupo los empleados Gestores de IIC, la Dirección General, el personal que ejerce funciones de control y los miembros del Consejo de Administración.

Podrán recibir una remuneración variable basada en el resultado generado por la Sociedad o las IIC por ellos gestionadas, aunque esta remuneración no está reconocida por contrato, no es garantizada, y por lo tanto no constituye una obligación para la SGIIC y nunca será un incentivo para la asunción excesiva de riesgos por parte del empleado.

En el caso de darse esta remuneración variable, su concesión se basará en varios criterios, tanto financieros (cuantitativos) como no financieros (cualitativos), como por ejemplo el correcto cumplimiento de las exigencias de la normativa vigente, el uso de los protocolos de actuación propios de Gesiuris, el cumplimiento del RIC, el número de reclamaciones de los partícipes/accionistas en relación con su actividad, la implicación en la SGIIC y los resultados a corto, medio y largo plazo de las IIC por ellos gestionadas, entre otros.

La retribución variable nunca supondrá una remuneración superior al 90% de los ingresos obtenidos por la SGIIC en concepto de tasa de gestión de las IIC gestionadas por el gestor. En el caso de las funciones de gestión ejercidas por el Presidente del Consejo de Administración y al tratarse a su vez del máximo accionista de la Sociedad, se decide limitar su retribución máxima hasta el 50% de las comisiones sobre resultados por él generadas, y siempre y cuando no se supere el umbral del 90% comentado ya que se entiende que él como máximo accionista, es el responsable de mantener saneado el balance de la Sociedad.

Los **miembros del Consejo de Administración** no están retribuidos por su función dentro del Consejo, sin perjuicio de las funciones que algunos consejeros puedan desempeñar dentro de la Sociedad de Gestión.

El Presidente del Consejo de Administración junto con la Dirección General serán los encargados de determinar la retribución variable de los **Gestores**, a excepción de la retribución

² Empleados cuyas actividades profesionales sí inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de las SGIIC o de las IIC gestionadas.

variable que corresponda al Presidente por su función como gestor, en dicho caso ésta será determinada por la Dirección General.

La **Dirección General** depende jerárquicamente del Consejo de Administración, por lo que es éste quien, a propuesta del Presidente, determinará su retribución variable en base a la consecución de los objetivos marcados.

El **personal que ejerce funciones de control** (formado por el Departamento de Control y Cumplimiento Normativo) también depende jerárquicamente del Consejo de Administración, por lo que es éste quien, a propuesta del Presidente, determinará su retribución variable en base a la consecución de los objetivos del departamento, con independencia de las áreas de negocio controladas.

2.3.2. Resto del personal

Los empleados cuyas actividades profesionales no inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la SGIIC o de las IIC gestionadas.

Forman parte de este grupo los miembros de los departamentos de Administración de IIC, Clientes, Administración de la SGIIC, Comercial y miembros del departamento de Gestión sin IIC a su cargo.

Política Remunerativa para aquéllos empleados cuyas actividades profesionales no inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la SGIIC o de las IIC gestionadas

Se pueden conceder complementos salariales en función de varios criterios, tanto financieros (cuantitativos) como no financieros (cualitativos) como por ejemplo: el desempeño del empleado en su tarea diaria, el cumplimiento del RIC y de los procedimientos de la gestora, el grado de implicación con la sociedad, la colaboración con el resto de departamentos, el funcionamiento de su departamento y de la SGIIC en general.

La remuneración variable, que no constituye una obligación para la Sociedad al no ser garantizada, generalmente tendrá una periodicidad anual, pero podría disminuirse dicha periodicidad si se considerase oportuno.

2.4. Gobierno corporativo de las remuneraciones

2.4.1. Órgano de Dirección de la Política Remunerativa

El Órgano de Dirección de la Política Remunerativa estará formado por el Presidente del Consejo de Administración y el Director General atendiendo a los criterios como el tamaño, la organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades que justifican la aplicación del principio de proporcionalidad.

El Órgano de Dirección de la Política Remunerativa deberá diseñar la Política Remunerativa de manera que fomente la alineación de los riesgos asumidos por el personal con los de los vehículos que gestionen, los de inversores y los de la Entidad.

A continuación se detallan las funciones principales del Órgano de Dirección de la Política Remunerativa:

- Serán responsables de aprobar y mantener la Política Remunerativa de la Entidad.
- Vigilará la correcta aplicación de la política.
- Aprobarán las exenciones significativas o cambios posteriores en la Política Remunerativa y considerarán y controlarán detenidamente sus efectos.
- En el diseño y la supervisión de la política, deberán tener en cuenta las aportaciones de todas las funciones competentes de la empresa. Cada una de las funciones deberá tener una participación adecuada en el diseño de la Política Remunerativa.
- Garantizarán que la política es consistente con una gestión del riesgo efectiva y razonable, para ello la política:
 - o Estará en línea con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la Entidad.
 - o No fomentará una asunción de riesgos excesiva en relación a la política de los vehículos gestionados.
 - o Permitirá adecuar los intereses de los vehículos con los de sus inversores y con el *personal identificado* a la vez que mantendrá una situación financiera adecuada.
- Revisarán, con una periodicidad mínima anual, la política y su aplicación, valorando de manera independiente:
 - o que la Política Remunerativa funciona según lo previsto y
 - o que sea conforme a la normativa aplicable.
- En caso de que la política no funcione según lo previsto, garantizará la aplicación del plan oportuno para subsanarlo.

La remuneración de los miembros del Órgano de Dirección de la Política Remunerativa será coherente con las competencias, tareas, conocimientos especializados y responsabilidades de los mismos.

2.4.2. Comité de remuneraciones

En base a la normativa aplicable, la constitución de un comité de remuneraciones tiene consideración de buena práctica. Sin embargo, para identificar si se debe constituir un comité de remuneraciones se deben considerar los factores analizados en el apartado 2.2. relativo al principio de proporcionalidad. Sin perjuicio de dicho análisis, la normativa establece que también deberán considerarse los siguientes elementos a la hora de decidir si se constituye o no un comité de remuneraciones:

- si la sociedad está o no admitida a cotización;
- la estructura legal de la sociedad;
- el número de empleados de la sociedad;
- los activos gestionados por la sociedad;
- si la sociedad es también un GFIA;
- la prestación de otros servicios como la gestión discrecional de carteras, el asesoramiento sobre inversiones y la custodia y administración de participaciones de organismos de IICs.

Tomando en consideración los elementos mencionados y atendiendo al principio de proporcionalidad se considera que no se precisa la creación de un Comité de Remuneración. En su lugar esta función será asumida por la Órgano de Dirección de la Política Remunerativa formado por la Dirección General y por la presidencia del Consejo de Administración.

2.4.3. Personal que ejerce funciones de control

La función supervisora de la Política Remunerativa será ejercida por el responsable del Departamento de Control. De manera que el personal que ejerce funciones de control tomará un papel activo en el diseño y supervisión de la política para otras áreas de negocio.

Junto con los responsables del Órgano de Dirección de la Política Remunerativa, determinarán la estrategia global de remuneraciones.

Dado que Gesiuris tiene unificada la función de gestión de riesgo y de la de cumplimiento normativo, entre otras funciones, el personal que ejerce funciones de control deberá:

- Valorar el modo en que la estructura de remuneraciones variables afecta al perfil de riesgo de la Entidad.
- Analizar cómo afecta la estructura de remuneraciones al cumplimiento de la normativa y las políticas internas de la Entidad.
- Revisar junto con el Órgano de Dirección de la Política Remunerativa, con una periodicidad mínima anual, la política y su aplicación, valorando de manera independiente:
 - o que la Política Remunerativa funciona según lo previsto y
 - o que sea conforme a la normativa aplicable.

La función de auditoría interna de Gesiuris está externalizada, garantizándose así, todavía más independencia en el resultado de los análisis por este realizados. En concreto INTERAFI es la sociedad encargada de la auditoría interna de la Entidad e incluye el análisis de la Política Remunerativa en sus planes de auditoría. Su retribución tiene únicamente un componente fijo de acuerdo con el contrato de prestación de servicios suscrito.

La estructura de remuneración del personal que ejerce funciones de control no comprometerá su independencia ni generará conflictos de interés. En caso de recibir remuneración variable estará vinculada a los objetivos específicos de la función y el Consejo de Administración, a propuesta del Presidente, determinará su retribución con independencia de las áreas de negocio controladas.

2.5. Situación financiera de la sociedad de gestión

La Entidad garantizará el mantenimiento de un equilibrio prudente entre una situación financiera razonable y la concesión pago u otorgamiento de la remuneración variable. Para ello se garantizará que su situación financiera no se verá perjudicada por:

1. el importe total de remuneración variable que se concederá para ese año; y
2. la suma de remuneración variable que se pagará o se otorgará dicho año.

Si la Entidad no es capaz de mantener una situación financiera razonable podrá:

- a) Reducir el importe de remuneración variable.
- b) Aplicar medidas de ajuste de resultados.

De esta manera, el beneficio neto de la Entidad se utilizará para reforzar la situación financiera en lugar de para conceder la remuneración variable.

La Entidad no compensará la situación en una fecha posterior concediendo una suma mayor de remuneración variable de la que hubiera atribuido de otro modo, a menos que resulte

evidente en los años siguientes que los resultados financieros de la sociedad de gestión justifican estas acciones.

3. Sistema Retributivo

3.1. Estructura

La remuneración se divide en remuneración fija y en remuneración variable no garantizada. En los siguientes apartados se detallan las especificaciones de cada una de ellas.

En la remuneración total, los componentes fijos y los variables estarán debidamente equilibrados.

3.1.1. Retribución Fija

La retribución fija tiene como finalidad retribuir al personal en función de las tareas realizadas, la responsabilidad asumida y la experiencia profesional. Constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de tal modo que la retribución variable pueda ser plenamente flexible.

El nivel individual de la retribución fija será fruto de la negociación entre los empleados y la Sociedad y estará en consonancia con el grado de formación, la experiencia, los conocimientos y las funciones asignadas a los empleados. En el caso de los empleados gestores de IIC también se tendrá en cuenta el número de IIC gestionadas y la valía aportada.

3.1.2. Retribución Variable

La retribución variable es una retribución no garantizada, por ende, nunca supondrá la adquisición de un derecho consolidable para futuras retribuciones. No existe compromiso por contrato de retribución variable al tratarse de un complemento excepcional en base a los resultados, el cumplimiento de objetivos y desempeño del empleado y su causalidad se origina como consecuencia de la contribución a los resultados de la Entidad por parte del empleado.

La remuneración variable representará una parte equilibrada de la remuneración total, siendo plenamente flexible y no garantizada, hasta el punto de que sea posible no pagar remuneraciones variables sin que ello afecte significativamente a la estabilidad económica del empleado.

La remuneración variable tendrá forma de "prima" o "bonus" y se pagará únicamente si resulta sostenible con la situación de la Entidad en su conjunto.

3.2. Sistema de Retribución Variable

3.2.1. Descripción

La remuneración variable se evaluará conjuntamente de forma subjetiva sobre el desempeño e implicación del empleado en los objetivos e intereses de la Entidad. Se evaluará el

desempeño de los empleados en consonancia con el riesgo asumido y los niveles de calidad asociados a su desempeño, sin que venga determinada únicamente por:

- i. La rentabilidad de las IICs gestionadas.
- ii. La evolución de los índices de referencia.
- iii. La evolución general de los mercados.

La remuneración variable se ajustará a las siguientes consideraciones:

- En ningún caso será garantizada y, por lo tanto, supondrá una obligación para la Entidad.
- La remuneración variable garantizada siempre tendrá carácter excepcional, y solo se efectuará en caso de que se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sólida. En este caso se limitará al primer año de empleo.
- Tendrá carácter flexible y en el caso de cambios significativos que afecten a la situación financiera de la Entidad podrá reducirse sin existir un nivel máximo de ajuste.
- En ningún supuesto, la remuneración variable podrá suponer un estímulo para una asunción excesiva de riesgos.
- Las decisiones sobre el componente variable de los gestores serán tomadas por el Órgano de Dirección de la Política Remunerativa, a excepción de la retribución variable que corresponda al Presidente por su función como gestor, en dicho caso ésta será determinada por la Dirección General.
- La Dirección General y el Departamento de Control dependen jerárquicamente del Consejo de Administración, por lo que es éste quien, a propuesta del Presidente, determinará su retribución variable.
- Reflejará el desempeño medido a través del cumplimiento de unos objetivos alineados con el riesgo incurrido.
- Para evaluar la concesión de la remuneración variable se tomarán en cuenta indicadores financieros y no financieros:
 - o Los objetivos financieros de evaluación estarán alineados con las métricas de gestión más relevantes de la Entidad.
 - o Los indicadores no financieros estarán relacionados con objetivos estratégicos definidos a nivel global, a nivel de departamento y a nivel personal.
- En ningún caso será abonada mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa.

3.2.2. Evaluación y Fijación de objetivos

Dado que las decisiones sobre el componente variable de los empleados serán tomadas por el Órgano de Dirección de la Política Remunerativa, será éste último quien determine los objetivos para cada empleado. En el caso de la Dirección General y el Departamento de Control dependen jerárquicamente del Consejo de Administración, por lo que es éste el encargado de fijar sus objetivos.

Los objetivos estarán alineados con el riesgo incurrido y para evaluar la concesión de remuneración variable se tomarán en cuenta indicadores financieros y no financieros, de manera que existirán:

- Los objetivos cuantitativos:
 - o Deberán ser medibles y cuantificables
 - o Se determinarán indicadores financieros alineados con las métricas de gestión más relevantes de la Entidad.
 - o Serán adecuados con relación al puesto de trabajo
- Los objetivos cualitativos:

- Serán establecidos de forma clara para facilitar la comprensión al empleado.
- Los indicadores no financieros estarán relacionados con objetivos estratégicos definidos a nivel global, a nivel de departamento y a nivel personal.

Los objetivos deberán estar claramente expresados por escrito con tal de asegurar su comprensión y posibilitar su seguimiento.

La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado con tal de garantizar que el proceso de evaluación considera los resultados a más largo plazo. A cierre de ejercicio, el Órgano de Dirección de la Política Remunerativa evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el ejercicio evaluado.

Concretamente, los gestores estarán sujetos a la consecución de los siguientes objetivos:

- Cumplimiento de las normas de conducta establecidas en el RIC.
- Seguimiento de la política de inversión establecida en los folletos de las IICs.
- Cumplimiento de los límites y coeficientes legales.
- Inexistencia de reclamaciones de partícipes.

También deberán considerarse otros indicadores como por ejemplo:

- El conocimiento.
- La autonomía y el trabajo en equipo.
- El grado de dedicación e implicación.
- La calidad del servicio.
- El compromiso con la Entidad.

Para el personal que ejerce las funciones de control, se valoraran los siguientes factores:

- Controles realizados, mejora y revisión de éstos e implementación de nuevos controles.
- Mantenimiento de los Manuales de Procedimientos y las distintas Políticas.
- Calidad y claridad de los informes generados.
- Cumplimiento de las normas de conducta establecidas en el RIC.
- Conocimiento actualizado de la norma.
- Predisposición al soporte a distintos departamentos en relación a conocimientos normativos
- La autonomía y el trabajo en equipo.
- Representación de la sociedad ante proveedores (depositarios, auditores, etc.) y regulador.

Para la dirección general, se valoraran los siguientes aspectos:

- Comunicación interna.
- Gestión de incidencias y atención a los requerimientos del regulador.
- Cumplimiento de las normas de conducta establecidas en el RIC.
- Inexistencia de quejas o reclamaciones.
- Nivel de conocimientos en relación a la normativa, los procedimientos, etc.
- La capacidad de liderazgo.
- La autonomía y el trabajo en equipo.
- Capacidad de negociación.
- Representación de la sociedad ante proveedores (depositarios, auditores, etc.) y regulador.

Para la concesión de la retribución variable no se retribuirá a un empleado en función de los riesgos individuales asumidos.

Para más información relativa a la evaluación del personal identificado ver el Anexo 1 "Plantilla para la evaluación de los empleados considerados personal identificado de Gesiuris Asset Management SGIIC S.A."

3.2.3. Abono de la remuneración variable

La retribución variable anual se abonará, con carácter general, en el primer cuatrimestre del ejercicio siguiente al que corresponda su generación.

Atendiendo al principio de proporcionalidad expuesto en el apartado 2.2., la Entidad no ha establecido procedimiento alguno de diferimiento de pago.

4. Transparencia

4.1. Difusión Externa

La SGIIC hará pública, en el informe anual (y en el informe anual de sus IIC), la siguiente información sobre su Política Remunerativa de acuerdo a lo establecido en el artículo 46. Bis de la LIIC:

- a) La cuantía total de la remuneración abonada por la sociedad gestora 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 SGIIC en la IIC.
- b) El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la Sociedad gestora cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC.

4.2. Difusión Interna

La presente Política Remunerativa se pondrá en conocimiento de la totalidad de empleados de Gesiuris. El presente documento y sus sucesivas modificaciones serán siempre accesibles y estarán a disposición de los empleados.

5. SUPERVISIÓN

A los efectos de comprobar la adecuación y el cumplimiento de la presente política, el Departamento de Control recibirá anualmente una copia del acta del Consejo de Administración elaborada en relación con el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en su caso, relacionados con la Política Remunerativa 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 Remunerativa y llevarán a cabo en mayor profundidad, las siguientes comprobaciones:

- Que existe dicha Política Remunerativa y que la misma está aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la Sociedad.

- Que la Política Remunerativa aprobada por la Sociedad tiene en cuenta, al menos, los siguientes principios:
 - o 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.
 - o 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.
 - o Competitividad en el mercado: Para fijar la Política Remunerativa 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.

6. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA

El Consejo de Administración será el Órgano responsable de la aprobación la Política Remunerativa que será revisada, actualizada y/o modificada, al menos con periodicidad anual. Por su parte, el Órgano de Dirección de la Política Remunerativa se encargará de implementar y aplicar la Política Remunerativa aprobada, verificando en todo momento que su aplicación no vulnera los principios marcados por ésta.

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

La política tiene una vigencia indefinida, sin perjuicio de las modificaciones que pueda aprobar el Consejo de Administración y de la revisión anual.

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	CONCEPTO	MODIFICACIÓN REALIZADA
Dic - 2011	01	Creación	
Mar - 2016	02	Actualización	
Dic - 2018	03	Actualización	Adaptación de la política a las modificaciones de la Ley de IIC y el Reglamento de IIC en materia de Política Remunerativa.
Dic - 2019	04	Actualización	Frecuencia de revisión.
Sept - 2020	05	Actualización	Reestructuración de la Política Remunerativa. Desarrollo del principio de proporcionalidad.

ANEXO 1

PLANTILLA PARA LA EVALUACIÓN DE LOS EMPLEADOS CONSIDERADOS PERSONAL IDENTIFICADO DE GESIURIS ASSET MANAGEMENT SGIIC S.A.

1. Introducción

El Órgano de Dirección de la Política Remunerativa, formado por el Presidente del Consejo de Administración y por el Director General, conjuntamente con el Responsable del Departamento de Control han definido una serie de criterios, tanto cuantitativos como cualitativos, para poder evaluar al personal que se considera personal identificado.

Los criterios utilizados para evaluar al personal identificado dependerán del área a la que el empleado pertenezca, no siendo iguales para todas las áreas, aunque pueden existir criterios coincidentes.

Estos criterios intentan abarcar la totalidad de habilidades, responsabilidades de los distintos empleados, diferenciando por el departamento al que pertenecen dentro de la SGIIC, que inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la propia gestora o de las IIC gestionadas, concretamente los gestores de IIC, el personal que ejerce funciones de control, y la Dirección General.

Estos criterios, también han sido transmitidos a la totalidad de empleados afectados por la Política de Remunerativa para que éstos tengan claros los criterios fijados por la Sociedad Gestora para la evaluación de estos empleados.

A continuación detallaremos para cada uno de las áreas implicadas en qué consisten cada uno de los criterios, tanto cuantitativos como cualitativos, con los que se les va a evaluar.

2. Gestores de IIC

Como consecuencia, y de la misma manera que se menciona, más de una vez, en la Política Remunerativa, que la principal finalidad de ésta es garantizar la correcta gestión del riesgo de las IIC gestionadas, los criterios cuantitativos de los gestores de IIC giran en torno a este hecho.

Criterios Cuantitativos

Estos criterios aluden al cumplimiento o no por parte de los gestores de IIC de la normativa que les aplica. Tanto des del punto de vista de la gestión, con el cumplimiento de la política de inversión definida en el folleto de la IIC y de los límites y coeficientes legales, como des del punto de vista de la gestora, ya que por el hecho de ser empleados de la misma, deben de cumplir con el Reglamento Interno de Conducta (el RIC), lo establecido en el Manual de Procedimientos de la Gestora, el Manual de Prevención del Blanqueo de Capital y Financiación al Terrorismo y con la Política de Gestión de Conflictos de Interés y Operaciones Vinculadas. También, que con su actuación, no se generen en las IIC por ellos gestionados incidencias, quejas o reclamaciones por parte de los partícipes o accionistas de dichas IIC.

Criterios Cualitativos

Estos criterios tratan áreas como el conocimiento, la autonomía, el trabajo en equipo y la representación que se hace de la Sociedad Gestora.

Para llevar a cabo una valoración de estos criterios se utiliza el día a día dentro de la gestora así como los inputs que nos llegan de los distintos interlocutores (clientes, proveedores de servicios) que estos puedan tener.

Dentro del criterio Conocimientos se valoran tanto los conocimientos que se tienen de todas las herramientas que éstos disponen para llevar a cabo sus funciones, así como los conocimientos de la normativa, sectores, mercados, activos,..., y procedimientos internos de la Sociedad Gestora, los cuales se ponen de manifiesto mediante las diferentes comités o reuniones que se tienen durante el año.

Por otro lado, dentro del apartado autonomía / trabajo en equipo, se valora si el gestor es responsable de las funciones y tareas que le han sido asignadas, si cuando se le requiere alguna cosa en concreto (texto IPE, informe anual,..., por ejemplo) lo realiza y lo presenta dentro de los plazos requeridos. También, si cuando algún otro empleado de la gestora requiere de su ayuda, se presta sin problemas, por ejemplo cuando des del BackOffice tienen alguna duda con algún instrumento u operación realizada,..., o si en las distintas reuniones o comités a las que asiste, participa de manera activa, tanto aportando ideas como dando puntos de vista.

Por último, también se presta especial atención a la imagen que dan éstos de la Sociedad Gestora en el exterior, observando su comportamiento tanto en las redes sociales como en los diferentes eventos que puedan asistir, así como con los proveedores de la Sociedad Gestora.

	CRITERIOS CUANTITATIVOS (de 10 a 0, siendo 10 Muy Bien y 0 Muy Mal)				CRITERIOS CUALITATIVOS (de 10 a 0, siendo 10 Muy Bien y 0 Muy Mal)		
	Cumplimiento de las Políticas de Inversión	Cumplimiento de los Límites y Coeficientes Legales	Cumplimiento del RIC	Inexistencia de Quejas o Reclamaciones	Conocimientos	Autonomía y Trabajo en Equipo	Representación
Gestor 1	10	8	10	10	10	6	10
Gestor 2	10	9	10	10	7	10	10
Gestor 3	10	9	10	10	10	10	8
Gestor 4	10	8	10	10	10	10	10

3. Personal que ejerce funciones de control

Al personal que ejerce funciones de control se le aplican para su evaluación también criterios cuantitativos y cualitativos. De la misma manera que en el apartado anterior, se hacía mención al hecho más importante y sobre el que gira la Política Remunerativa, garantizar la correcta

gestión del riesgo de las IIC gestionadas, a éstos también se les aplica unos criterios cuantitativos que giran en torno a ello, pero desde otro punto de vista.

Criterios Cuantitativos

Estos se aplican sobre la función supervisora, de control y de cumplimiento normativo que ejercen dentro de la Organización. Se realiza mediante la observancia de los diferentes controles que ejercen, y la implementación de nuevos controles. También, mediante el desarrollo de políticas nuevas o el mantenimiento de las ya existentes, así como de los distintos manuales.

Otra criterio para evaluarlos, es el cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta (el RIC), lo establecido en el Manual de Procedimientos de la Gestora, el Manual de Prevención del Blanqueo de Capital y Financiación al Terrorismo y con la Política de Gestión de Conflictos de Interés y Operaciones Vinculadas. Este criterio es coincidente para todas las posiciones de personal identificado.

El último de los criterios utilizados para evaluar al personal que ejerce funciones de control, es el de la calidad y claridad de los informes que preparan. Éstos reportan tanto al Consejo de Administración, la Dirección General y a los Gestores de IIC, y es muy importante que la información sea clara y concisa. Viendo el feedback de los receptores de los informes podemos saber si saben transmitir correctamente el resultado de los análisis realizados.

Criterios Cualitativos

Estos criterios tratan áreas como el conocimiento, la predisposición a ayudar al resto de la organización y la representación que se hace de la Sociedad Gestora, en este caso, frente a auditores, depositarios y reguladores.

Referente al Conocimiento, estar al corriente tanto de la normativa actual como de las novedades normativas que próximamente nos aplicaran, con la finalidad de adaptarnos a esas antes de su entrada en vigor.

Como las personas con más conocimientos normativos, dentro de la organización que son, se convierten en numerosas ocasiones en el centro de todas las consultas, teniendo que atender dudas de diferentes ámbitos, MIFID, RGPD, PBCyFT... de los distintos empleados de la Sociedad Gestora. De aquí que sea muy importante que, también, tengan la paciencia y predisposición a dar apoyo al resto de la organización.

Dentro del apartado autonomía / trabajo en equipo (interrelación), se presta atención al hecho de si presentan los distintos informes dentro de plazo, y cuando se realizan trabajos en equipo si su posición es proactiva en los mismos.

Y como último criterio cualitativo, dentro de sus funciones, ésta también la de atender a los distintos depositarios, auditores, y reguladores. Viendo la percepción que éstos tienen del trabajo que se realiza en la Sociedad Gestora podemos apreciar si las funciones de control y cumplimiento normativo se realizan de manera diligente. Dentro de éste apartado, se hace mención especial a la relación que se tiene con el regulador, CNMV, a la hora de atender las diferentes peticiones que se nos hacen, ya que si se responde de manera clara y precisa, el

regulador no solicita nada más, y esto es un síntoma de que el trabajo se realiza correctamente.

Como último punto a mencionar pero que se englobaría dentro del resto, también es un buen referente de su trabajo la observancia de los distintos informes que elabora el auditor interno de Gesiuris, el cual, en el caso de Gesiuris, está externalizado en Interafi. Esto nos permite validar la calidad de su trabajo, en función de la cantidad de recomendaciones o no que el auditor haga figurar en el informe.

		CRITERIOS CUANTITATIVOS (de 10 a 0, siendo 10 Muy Bien y 0 Muy Mal)				CRITERIOS CUALITATIVOS (de 10 a 0, siendo 10 Muy Bien y 0 Muy Mal)			
		Realización de controles (diarios, mensuales, trimestrales..)	Mantenimiento actualizado de los Manuales de Procedimientos y las distintas Políticas	Cumplimiento del RIC	Calidad y claridad de los distintos informes que preparan.	Conocimientos	Predisposición a ayudar al resto de la organización.	Autonomía y trabajo en equipo.	Representación y relación con proveedores (depositarios) y reguladores
Control 1		10	10	10	10	10	10	10	10
Control 2		10	10	10	10	10	10	10	10

4. Dirección General

La Dirección General depende jerárquicamente del Consejo de Administración, por lo que es éste quien, a propuesta del Presidente, el cual está en el día a día de la compañía, determinará su retribución variable en base a los objetivos marcados.

Al igual que el resto de personal identificado, para su valoración se aplican unos criterios cuantitativos y cualitativos, los cuales, a su vez, sirven como objetivos para el próximo ejercicio.

Criterios Cuantitativos

Existen cuatro criterios cuantitativos para poder llevar a cabo la valoración del Director General.

La Comunicación Interna. ¿Es capaz de transmitir a la Organización las directrices marcadas por el Consejo de Administración, o de hacer ver a la organización las cosas que se tienen que mejorar o prestar más atención?

Otro criterio para valorar a la Dirección General es el número de requerimientos recibidos por parte del regulador. Este es un indicador del buen hacer de la organización, y por tanto, cómo último responsable, del buen hacer del Director General. También, el hecho de que durante la gestión del día a día de la Sociedad Gestora aparezcan incidencias de distintos ámbitos, cuando se da este hecho, se puede ver su diligencia.

El Cumplimiento del Reglamento Interno de Conducta (RIC), por un lado el suyo, y por el otro, el del resto de la organización. Ya que si en algún momento se diese alguna incidencia sería él el que tendría que tomar las medidas oportunas para corregirlo. Lo mismo sucedería con lo que se establece en el Manual de Procedimientos de la Gestora, el Manual de Prevención del Blanqueo de Capital y Financiación al Terrorismo y con la Política de Gestión de Conflictos de Interés y Operaciones Vinculadas. La Dirección General debe cumplir con lo establecido en estos manuales y velar por el cumplimiento de éstos por parte de toda la Organización.

Y por último, la inexistencia de quejas y reclamaciones, por parte de clientes, es un síntoma de que la Sociedad Gestora realiza sus funciones de manera correcta.

Criterios Cualitativos

En el caso del Director General, más si cabe que en el resto de personal identificado, los criterios cualitativos son igual de importantes que los cuantitativos, ya que los criterios a valorar inciden de manera muy importante en el buen hacer de toda la organización.

Respecto a sus conocimientos se valorarán tanto sus conocimientos sobre la normativa así como de la totalidad de productos, departamentos y procedimientos de la gestora. Cómo último responsable, ha de estar al corriente de todo.

Relacionado con el punto anterior, ha de demostrar ser un líder, ser capaz de alentar a la organización para que ésta asuma nuevos retos, y cuando se dan situaciones adversas, ha de ser el primero en promover actitudes para solucionarlas.

Por tanto tiene que ser capaz de trabajar tanto en equipo como en solitario, para tomar decisiones de todo tipo.

Otro criterio importante, es la capacidad de negociación. Ha de ser capaz de conseguir mejoras de precios o servicios en los distintos proveedores. Y también, cuando surgen incidencias con estos, tener la capacidad de llegar a un entendimiento amistoso.

Por último, tiene que saber transmitir lo que es Gesiuris al exterior, tanto a proveedores, como a clientes, como a reguladores.

	CRITERIOS CUANTITATIVOS (de 10 a 0, siendo 10 Muy Bien y 0 Muy Mal)				CRITERIOS CUALITATIVOS (de 10 a 0, siendo 10 Muy Bien y 0 Muy Mal)				
	Comunicación Interna	Requerimientos CNMV, Gestión de incidencias	Cumplimiento del RIC	Inexistencia de Quejas o Reclamaciones	Conocimientos	Líder	Autonomía y Trabajo en Equipo	Capacidad de negociación	Representación y relación con proveedores (depositarios) y reguladores
Dir General	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Cabe recordar que mediante los criterios definidos en esta tabla se podrá valorar / evaluar a los empleados considerandos personal identificado de la Sociedad Gestora, ahora bien, esta evaluación únicamente nos permitirá definir el grado de satisfacción de la Sociedad Gestora con dichos empleados. Esta evaluación no nos servirá para fijar los importes de retribución variable que se satisfagan a cada uno de estos.

Estos, si los hay, los decidirá el Órgano de Dirección de la Política Remunerativa, teniendo en cuenta el resultado de las evaluaciones conjuntamente con la aportación de éstos a la cuenta de resultados de la Sociedad Gestora. Es decir, se añade un último punto ya que, de la misma manera que se parte del análisis de la situación financiera de la Sociedad Gestora, también se tiene en cuenta lo rentables que son las IIC gestionadas por Gesiuris para determinar posibles retribuciones variables. Este último punto, se determina en base al resultado de la ecuación ingresos generados respecto costes directos.

Una vez finalizada la evaluación y habiendo verificado que no se incumple lo establecido en la Política Remunerativa definida por Gesiuris, se comunica a los empleados afectados y si no estuviesen de acuerdo se discutiría de manera individualizada con cada uno de ellos.