

GESCOOPERATIVO, S.A. S.G.I.I.C.

POLÍTICA DE
REMUNERACIONES

GESCOOPERATIVO, S.A.,
S.G.I.I.C.

GESCOOPERATIVO, S.A. S.G.I.I.C.

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. ÁMBITO SUBJETIVO | 5 |
| 3. GOBIERNO CORPORATIVO | 7 |
| 3.1. Consejo de Administración | 7 |
| 3.2. Comité de Remuneraciones | 7 |
| 3.3. Unidades de control y gestión | 7 |
| 3.3.1. <i>Funciones comunes</i> | 7 |
| 3.3.2. <i>Funciones específicas</i> | 7 |
| 3.3.3. <i>Remuneración</i> | 8 |
| 4. ALINEACIÓN CON EL RIESGO | 9 |
| 4.1. Requerimientos generales de alineación con el riesgo | 9 |
| 4.2. Prohibiciones | 10 |
| 4.3. Retribución fija y retribución variable: Componentes | 10 |
| 4.4. Requisitos comunes para el proceso de alineación con el riesgo | 11 |
| 4.4.1. <i>Horizonte temporal</i> | 11 |
| 4.4.2. <i>Ajuste al riesgo y cálculo plurianual</i> | 11 |
| 4.4.3. <i>Niveles de medición del riesgo y desempeño</i> | 13 |
| 4.4.4. <i>Medidas cuantitativas y cualitativas</i> | 13 |
| 4.4.5. <i>Medidas discrecionales</i> | 14 |
| 4.5. Proceso de ajuste al riesgo | 14 |
| 4.6. Proceso de pago | 14 |
| 4.6.1. <i>Retribución diferida y no diferida</i> | 14 |
| 4.6.2. <i>Incorporación ex-post del riesgo para la remuneración variable</i> | 15 |
| 4.6.3. <i>Instrumentos de pago</i> | 15 |
| 5. TRANSPARENCIA | 16 |
| 5.1. Difusión interna | 16 |
| 5.2. Difusión externa | 16 |
| 6. EVALUACIÓN POLÍTICA | 17 |
| 7. ENTRADA EN VIGOR | 18 |

1. INTRODUCCIÓN

La presente Política de Remuneraciones (en adelante, “la Política”) viene a dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Ley 22/2014, que modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, en la que se introduce la obligación de contar con políticas remunerativas para las Gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva.

Asimismo, esta política queda enmarcada en la política de Remuneraciones asociada a la Gestión del Riesgo de su Matriz, Banco Cooperativo Español, S.A., que a su vez da cumplimiento a las obligaciones establecidas en la *Directiva 2006/48/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2006* (en adelante, DRC), tras las modificaciones incorporadas en los anexos V y XII por la *Directiva 2010/76/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de noviembre de 2010 (DRC3)*, transpuesta al ordenamiento español a través del *Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras*, así como a los principios generales recogidos en la política de remuneraciones de acuerdo a la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

Estas Políticas a su vez incorporan los principios y mejores prácticas en materia de remuneración recomendados por diversos órganos internacionales, entre los que cabe destacar los siguientes:

- Los *Principios para las buenas prácticas en materia de remuneración*, del Foro de Estabilidad Financiera, que el G-20 se comprometió a respaldar y aplicar. Estos principios fueron objeto de desarrollo el 25 de septiembre de 2009 a través de un conjunto de estándares de implementación.
- Los *Principios de alto nivel para las Políticas de Remuneraciones*, del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 20 de abril de 2009.
- La *Recomendación de la Comisión Europea sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros*, de 30 de abril de 2009, publicada junto a la Recomendación que complementa las Recomendaciones 2004/913/CE y 2005/162/CE en lo que atañe al sistema de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa.

- *Las Guías para Políticas y Prácticas de Remuneración*, del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 10 de diciembre de 2010, desarrolladas en cumplimiento del mandato contenido en CRD con el objeto de ofrecer a las entidades financieras afectadas las pautas necesarias para la materialización de las exigencias recogidas en los nuevos anexos V y XII de la CRD, así como para su supervisión por parte de las autoridades competentes.
- *Gama de metodologías para la alineación de riesgo y desempeño en la remuneración*, del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea. Este documento analiza las metodologías utilizadas por las entidades para la incorporación de variables de riesgo al cálculo de las remuneraciones.
- *Las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración MiFID emitidas por ESMA*. La entidad toma como referencia las directrices recogidas en este documento para garantizar la coherencia y la mejora del cumplimiento de los requisitos vigentes en MiFID en materia de conflictos de interés y normas de conducta en el ámbito de la remuneración.

Los documentos anteriores recogen la necesidad de que las entidades financieras cuenten con una política de remuneraciones, aprobada por su órgano de administración, en la que se alineen los objetivos propios del personal con los intereses a largo plazo de su entidad, descartando así una asunción excesiva de riesgos.

Esta Política debe entenderse como un instrumento para el gobierno interno y la gestión de riesgos de Gescooperativo S.A. S.G.I.I.C (en adelante, la Gestora), sin perjuicio de los principios generales del Derecho contractual y laboral nacional, así como de la aplicación del Convenio Colectivo.

La presente Política viene a dar cumplimiento a las referidas exigencias en el seno la Gestora. En su diseño se ha tomado en consideración , lo establecido en la Ley, conforme a los principios de dimensión, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

En aplicación de los citados preceptos, se ha considerado que, atendiendo a su dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de su actividad, Gescooperativo es una entidad no compleja, y no realiza actividad comercial directa con partícipes, por lo que se justifica la no aplicación de algunas disposiciones a determinados colectivos

2. AMBITO SUBJETIVO

La Política de Remuneraciones de Gescooperativo, S.A. S.G.I.I.C. resultará de aplicación al siguiente colectivo de personas:

a) El colectivo identificado se diferenciará en Grupo I y II atendiendo a los siguientes aspectos:

- El nivel de responsabilidad;
- El alcance de las obligaciones que pueda tener que aceptar un empleado que asuma riesgos en nombre de la institución;
- El grupo de personas que individual o colectivamente disponen de un grado significativo de influencia en el perfil de riesgo de la Gestora;

La composición de los grupos será:

- Grupo I: Director General
- Grupo II: Director Comercial, Responsable de Gestión de Fondos de Renta Fija y Responsable de Gestión de Fondos de Renta Variable.

b) Los responsables de las unidades de control y gestión:

- Cumplimiento Normativo.
- Control de Riesgos.

Las unidades de control referentes a Recursos Humanos y Auditoría Interna no se gestionan por la propia entidad, sino que se hace de forma centralizada en el Grupo Banco Cooperativo Español, desde la matriz, Banco Cooperativo. Estas unidades de control (Recursos Humanos y Auditoría Interna), ya están sujetas a la Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo de Banco Cooperativo Español.

c) Todos los responsables de unidades cuyas funciones tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y personas con una remuneración global que las incluya en el mismo baremo salarial que el de los altos directivos y las personas que asumen riesgos.

La aplicación del principio de proporcionalidad en la Política puede conducir a la neutralización de algunos requisitos como consecuencia del perfil de riesgo, la propensión al riesgo y la estrategia de la institución. Concretamente esto

significa que para algunas categorías de dicho personal, se prescinde de aplicar los requisitos relativos a:

- Diferimiento;
- Incorporación ex post del riesgo a la remuneración variable.

A los miembros del Grupo I les será de aplicación íntegramente la Política de remuneraciones salvo el diferimiento para aquellos supuestos en los que la remuneración variable sea inferior al 30% de la remuneración total o 100.000€.

Al Grupo II no les resultará de aplicación el apartado 4.6 de esta Política relativo al proceso de pago y en concreto, al diferimiento de la retribución variable, debido a limitada capacidad de influencia en el perfil de riesgo de la entidad.

Los responsables de las unidades de control y gestión y los responsables de unidad indicados en el apartado b) y c) anterior se someterán a las reglas de remuneración previstas en el apartado 3.3 de esta Política,

Recursos Humanos de la sociedad matriz, Banco Cooperativo Español, S.A., tendrá permanentemente actualizada y a disposición de los órganos de gobierno y de las autoridades supervisoras una relación comprensiva de los órganos, funciones, departamentos, áreas y personas sujetas a esta Política.

A efectos de la aplicación de las Directrices sobre Políticas y Prácticas de Remuneración en el ámbito de la normativa MiFID mencionadas en la introducción de esta Política, en materia de prácticas de remuneración MiFID, se entenderá que forman parte del colectivo de personas que participan en la comercialización y diseño de instrumentos financieros (en adelante, Personal Competente), las siguientes:

- El Director General
- El Director Comercial

3. GOBIERNO CORPORATIVO

3.1. Consejo de Administración

- Los miembros del Consejo de Administración son empleados, bien de la Gestora o bien de la sociedad matriz, Banco Cooperativo Español.
- Los Consejeros de la Gestora no perciben ninguna remuneración en su calidad de miembros del Consejo de la misma.

3.2. Comité de Remuneraciones

Gescooperativo no tiene establecido Comité de Remuneraciones propio, debido a que el Comité de Remuneraciones constituido en el seno del Consejo de Administración de la matriz Banco Cooperativo, supervisa con carácter anual las remuneraciones establecidas para todo el Grupo Banco Cooperativo Español, incluyendo por tanto la Gestora.

3.3. Unidades de control y gestión

3.3.1. *Funciones comunes*

Corresponderá a las unidades de control y gestión previstas en este apartado asistir al Comité de Remuneraciones de la sociedad matriz, cuando se les requiera, en la determinación de la estrategia global de remuneración aplicable a la Entidad, teniendo en cuenta la promoción de una gestión del riesgo efectiva.

3.3.2. *Funciones específicas*

Las unidades de control y gestión asumirán las siguientes funciones específicas:

- a) Recursos Humanos y Auditoría Interna, se remiten a lo establecido en la Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo de la sociedad matriz, Banco Cooperativo Español.
- b) Cumplimiento Normativo:

- analizar cómo afecta la estructura de remuneraciones al cumplimiento de la normativa y políticas internas por parte de la Entidad.
- validar que el diseño de los modelos y esquemas retributivos se alinean con los requisitos de MiFID en materia de normas de conducta y conflicto de interés.

3.3.3. Remuneración

La remuneración de las unidades de control y gestión seguirá los siguientes principios:

- a) El método para determinar la remuneración de las personas relevantes de las unidades de control y gestión no deberá comprometer su objetividad e independencia, ni crear conflictos de interés.
- b) El nivel de remuneración de los empleados de las unidades de control y gestión deberá permitir a la Entidad contratar personal cualificado y con experiencia para estas funciones.
- c) La relación entre remuneración fija y variable del personal de las unidades de control y gestión deberá ponderarse a favor de la remuneración fija.
- d) Si reciben remuneración variable, esta parte deberá estar basada en objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión. En ningún caso la remuneración variable será superior al 30% del total de la retribución total.
- e) La remuneración de los responsables de las unidades de control y gestión será supervisada por el Comité de Remuneraciones de la sociedad matriz.

4. ALINEACIÓN CON EL RIESGO

4.1. Requerimientos generales de alineación con el riesgo

El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos propios de los empleados con los intereses a largo plazo de la Gestora. Por ello, la valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta todos los riesgos vivos asociados a esos resultados.

La valoración de los resultados se realizará, siempre y cuando sea posible, en un horizonte plurianual, garantizando de esta manera que se atiende a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes basados en el rendimiento se reparte a lo largo del ciclo económico subyacente de la entidad y sus riesgos empresariales.

En lo que respecta a los planes de pensiones, la entidad ha formalizado un Plan de Pensiones para los empleados con contrato indefinido de alta a 31 de octubre de 2014.

De acuerdo con la norma, se entienden por los beneficios discrecionales de pensiones los pagos discrecionales concedidos por la Gestora a un empleado en base individual, efectuados con referencia a la jubilación y que puedan asimilarse a la remuneración variable, en ningún caso incluirán beneficios concedidos a un empleado de conformidad con el sistema de pensiones de la entidad. Si el empleado abandona la Entidad antes de la jubilación, la Entidad tendrá en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un periodo de cinco años y si el empleado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión sujetos a un periodo de retención de cinco años.

Por otro lado, la Política tiene especialmente en cuenta que el riesgo asociado a la remuneración podría tener un impacto en el capital de la entidad. En consecuencia, la Política considera el impacto de flujos en materia de remuneraciones en los planes de capital y los procesos de valoración del mismo. Por ello, el total de la remuneración variable no limita la capacidad de la entidad para reforzar su capital base.

En el diseño de esta política se han considerado las directrices de ESMA sobre remuneraciones, con el objeto de evitar los conflictos de interés y alinearse con el deber de una gestión en la que los intereses de los clientes no se vean

dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la empresa en el corto, medio y largo plazo.

Por otro lado, las empresas deberán establecer controles adecuados para el cumplimiento de sus políticas y prácticas de remuneración, con el fin de garantizar que éstas obtienen los resultados deseados. Los controles deberán aplicarse en el conjunto de la empresa, y someterse a revisiones periódicas, pudiendo incluir la satisfacción del cliente como uno de los criterios de carácter cualitativo. En virtud de todo lo expuesto la presente Política se ha diseñado con el objetivo de prevenir una excesiva asunción de riesgos, fortalecer la consistencia de la misma con una efectiva gestión del riesgo y prevenir los posibles conflictos de interés.

4.2. Prohibiciones

- a) **Remuneración variable garantizada.** La Entidad no garantizará el pago de remuneraciones variables. Con carácter excepcional, se permitirá la remuneración variable garantizada en el marco de contratación de nuevos empleados y se limitará al primer año de empleo.
- b) **Pagos por rescisión anticipada.** Las indemnizaciones en caso de despido pactadas en contrato (blindajes) se determinarán conforme a un procedimiento de cálculo tasado, en línea con las estructuras generales de gobierno de la Entidad en materia de empleo.
- c) **Estrategias de cobertura o seguros.** No se admitirán estrategias personales de cobertura o seguros destinados a reducir efectos de ajuste del riesgo en una remuneración variable.

4.3. Retribución fija y retribución variable: Componentes

Los distintos componentes de la remuneración estarán equilibrados de forma que permitan asegurar un equilibrio adecuado entre el componente fijo y el variable de la remuneración.

Los componentes de la remuneración serán:

- a) Retribución fija (incluyendo la remuneración adicional a la establecida en Convenio denominada Mejora Voluntaria, en función de la responsabilidad del empleado).
- b) Retribución variable basada en objetivos y desempeño.

- c) Indemnizaciones por despido y otros beneficios discrecionales, en su caso.

La *retribución fija* estará determinada sobre la base de la actividad del empleado de manera individual, incluyendo la responsabilidad y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, así como el desempeño. En función de la responsabilidad se podrá establecer una remuneración adicional a la establecida en Convenio que se denominará Mejora Voluntaria.

La *retribución variable* estará basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos incluirán los resultados de la Gestora, los resultados de la unidad de negocio de que se trate, el desempeño y la calidad de los servicios que se presten a las entidades.

4.4. Requisitos comunes para el proceso de alineación con el riesgo

4.4.1. Horizonte temporal

Para la evaluación del desempeño y el riesgo se tendrán en consideración los riesgos presentes y futuros en que puedan incurrir los empleados, unidades de negocio o la Entidad en su conjunto. En particular, se alinearán los horizontes de medición del desempeño y del riesgo con el ciclo económico de la Entidad.

4.4.2. Ajuste al riesgo y cálculo plurianual.

Colectivo Identificado:

Serán objeto de esta valoración plurianual de la retribución variable los miembros del Grupo I, debido a que sus actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad.

- El ciclo plurianual establecido para el cálculo de la percepción de la retribución variable se ajustará al horizonte temporal, en los términos establecidos en la sociedad matriz para el Grupo Banco Cooperativo.
- Se deberá tener en cuenta la solidez de los resultados obtenidos, los riesgos asumidos para su consecución y su previsible materialización en el medio y largo plazo.

Métrica:

- La plurianualidad afectará al 10% de la parte correspondiente a los objetivos cuantitativos de la retribución variable (variable cuantitativo).

Si el primer período del ciclo plurianual se cumple con los presupuestos de resultados y los parámetros de riesgo establecidos en los objetivos cuantitativos individuales del mencionado colectivo, se percibirá el 100% de la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad.

- Si en el segundo año del ciclo a evaluar, se cumple con los presupuestos de resultados y los parámetros de riesgo establecidos en los objetivos cuantitativos individuales del mencionado colectivo, se percibirá el 100% de la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad. Si por el contrario, no se cumple con los presupuestos de resultados, o no se cumple con los parámetros de riesgo establecidos, no se percibirá la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad en ese ejercicio ni en los ejercicios posteriores.
- El tercer año se evaluará igual que el segundo y el primero.

Si en el cómputo del ciclo plurianual, el resultado agregado de los ejercicios alcanzara la suma de lo establecido en los objetivos cuantitativos en cada uno de los ejercicios y en todos y cada uno de ellos adicionalmente se hubiesen cumplido los parámetros de riesgo establecidos, se entenderá cumplido el objetivo plurianual.

En este supuesto, y en el caso de que existieran en cualquier período del ciclo plurianual importes no devengados de la correspondiente retribución variable anual y la valoración final tuviese como resultado un ajuste positivo en favor de cualquier miembro del colectivo, dicho ajuste se liquidará al final del ciclo plurianual y no será objeto de diferimiento.

Aquellos miembros del colectivo identificado del Grupo I a los que les sea de aplicación el diferimiento establecido en el punto 4.6. de la Política de remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo y en caso de que sea necesario realizar el ajuste por plurianualidad, se aplicará minorando la parte diferida de la retribución variable.

4.4.3. Niveles de medición del riesgo y el desempeño

La remuneración variable incluirá parámetros vinculados con los riesgos y el desempeño de la unidad de negocio de que se trate así como de la propia Entidad, además de los riesgos y el desempeño de las actividades individuales.

4.4.4. Medidas cuantitativas y cualitativas

El proceso de alineación del riesgo deberá utilizar una combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos.

Los objetivos de carácter cuantitativo incluyen los resultados de la entidad y los resultados de la unidad de negocio de que se trate. Los resultados cualitativos incluirán, entre otros, el desempeño y la calidad de los servicios que se presten a las entidades accionistas.

En concreto, la remuneración se fijará atendiendo a los siguientes parámetros:

a) Objetivos de carácter cuantitativo:

Deberán ser expresados claramente, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y harán referencia a resultados concretos.

Los criterios financieros deberán cubrir un periodo de tiempo lo suficientemente largo como para capturar el riesgo de las acciones del empleado, e incorporarán medidas de ajuste al riesgo y de eficiencia económica.

Los objetivos cuantitativos se medirán de forma individual aplicando los criterios establecidos por Recursos Humanos.

b) Objetivos de carácter cualitativo:

Podrán incluir otras medidas tales como la consecución de objetivos estratégicos, satisfacción del cliente, adecuación a la política de gestión de riesgos, cumplimiento de la normativa externa e interna, liderazgo, capacidad directiva, trabajo en equipo, creatividad, motivación y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control.

El proceso de valoración del cumplimiento de objetivos se realizará de manera coincidente con la evaluación del desempeño y de acuerdo con el mismo se asignará el porcentaje de consecución de retribución variable.

4.4.5. *Medidas discrecionales*

El sistema de alineación con el riesgo podrá completarse con la adopción de medidas discrecionales, siempre que éstas cumplan los siguientes requisitos:

- Que las decisiones se adopten sobre la base de parámetros para los que exista una política formal previa;
- Que las decisiones finales sean documentadas de forma clara y completa;
- Que en dichas decisiones participen, cuando resulte necesario, las unidades de control y gestión involucradas; y
- Que se informe de ellas al Comité de Remuneraciones de la matriz, Banco Cooperativo Español, S.A.

En términos generales, la retribución variable tiene carácter discrecional y en ningún caso se considera consolidable.

4.5. Proceso de ajuste al riesgo

En el proceso de evaluación de los objetivos cuantitativos se tendrán en cuenta los tipos de riesgos actuales y futuros incurridos en el desarrollo de la actividad así como el coste del capital y la liquidez necesaria.

4.6. Proceso de pago

4.6.1. Remuneración diferida y no diferida

Cuando la retribución variable del colectivo identificado en el capítulo 2 de esta Política, supere el 30% de la retribución total o alcance los 100.000 euros, Gescooperativo diferirá un 40% de la retribución variable por un periodo de tiempo de tres años, en función del ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y la actividad de cada empleado, salvo las excepciones previamente indicadas.

En caso de que la cuantía de la remuneración variable supere de forma significativa el importe medio de la remuneración variable del sector bancario en España, Gescooperativo diferirá como mínimo el 60% del pago de la misma.

GESCOOPERATIVO, S.A. S.G.I.I.C.

Corresponderá a Recursos Humanos de la sociedad matriz, Banco Cooperativo Español, S.A., determinar los casos en que procede el diferimiento, así como el porcentaje de retribución a diferir y el periodo de diferimiento por cada empleado. De estas decisiones, que estarán documentadas por escrito, informará periódicamente al Comité de Remuneraciones de la matriz.

A efectos de aplicar las reglas anteriores se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La parte diferida de la retribución variable se dividirá en tres partes iguales.
- b) El pago del primer tercio no se producirá antes de doce meses a contar desde la fecha de pago de la parte no diferida.
- c) El periodo mínimo que debe transcurrir entre los distintos pagos deberá ser de un año.

4.6.2. Incorporación ex post del riesgo para la remuneración variable

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación Gescooperativo en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del desempeño del empleado de que se trate.

El método a emplear como técnica para la aplicación del ajuste del riesgo ex post será el *malus*. Se entiende por tal toda técnica que impida el vencimiento del total o parte de una remuneración diferida.

Está previsto que los empleados o directivos afectados por el diferimiento perderán el derecho a cobrar los importes de retribución variable diferidos y pendientes de pago en las siguientes situaciones:

- Sustitución de administradores acordada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, u órgano regulador competente.
- En caso de existir fallos significativos y graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente.

4.6.3. Instrumentos de Pago

De acuerdo a la estructura accionarial y organizativa del Grupo Banco Cooperativo Español no hay opción a realizar pagos en acciones de la Gestora ni de la sociedad matriz.

5. TRANSPARENCIA

5.1. Difusión interna

Recursos Humanos de la sociedad matriz, adoptará las acciones necesarias para que la presente Política sea conocida, a nivel interno, por todos los empleados por ella afectados. Como mínimo se dará acceso a los detalles de la Política que se vayan a revelar externamente.

En todo caso los empleados deberán conocer previamente los criterios que serán utilizados para determinar su remuneración. Así, el proceso de valoración deberá documentarse apropiadamente y ser transparente para el empleado al que afecte.

Los aspectos cuantitativos confidenciales de la remuneración de los empleados no deberán revelarse internamente.

5.2. Difusión externa

Gescooperativo deberá publicar, en su informe anual, la siguiente información sobre sus políticas de remuneración:

- 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.

Gescooperativo se ajustará en todo momento a lo dispuesto en la normativa aplicable a Instituciones de Inversión Colectiva en materia de publicidad sobre remuneraciones.

6. EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

Al menos una vez al año, se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política remunerativa, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección en su función supervisora.

Como regla general esta evaluación se realizará por Auditoría Interna de la entidad matriz.

7. ENTRADA EN VIGOR

La presente Política será de aplicación para todo el ejercicio 2015 y siguientes.