

POLÍTICA DE
REMUNERACIONES
GESCOOPERATIVO, S.A.,
S.G.I.I.C.

Enero de 2025

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ÁMBITO SUBJETIVO	5
3. GOBIERNO CORPORATIVO	5
3.1 Consejo de Administración	5
3.2 Comité de Remuneraciones	5
3.3 Unidades de control y gestión	6
4. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	6
5. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	9
5.1 Retribución fija	9
5.2 Retribución Variable Anual	10
5.3 Retribución Variable a Largo Plazo	14
5.4 Planes de pensiones	15
5.5 Beneficios sociales	15
6. CONDICIONES APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	16
6.1 Determinación del Colectivo Identificado	16
6.2 Abono de la Retribución Variable Anual y del Incentivo a Largo Plazo	16
6.3 Reducción de la Retribución Variable Anual y del Incentivo a Largo Plazo en el momento de la evaluación de objetivos.	18
6.4 Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusulas malus y clawback)	18
6.5 Condiciones particulares en supuestos de extinción de la relación laboral	21
7. TRANSPARENCIA	21
7.1 Difusión interna	21
7.2 Difusión externa	21
8. EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA	22

1. INTRODUCCIÓN

La presente Política de Remuneraciones (la "**Política**" o la "**Política de Remuneraciones**") para empleados y directivos de Gescooperativo, S.A. S.G.I.I.C. ("**Gescooperativo**", la "**Gestora**", la "**Entidad**" o la "**Sociedad**") nace con la vocación de dotar a la Entidad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión sana y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46.bis.2 de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva ("**Ley 35/2003**"), introducido por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado ("**Ley 22/2014**"), y por la que se modifica la Ley 35/2003.

La Ley 22/2014 ha traspuesto al ordenamiento jurídico español la 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 ("**Directiva 2014/91/UE**").

Tanto la Ley 22/2014 como la Directiva 2014/91/UE introducen la obligación a las Sociedades Gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva ("**SGIIC**") de establecer y aplicar políticas y prácticas de remuneración acordes con una gestión sana y eficaz del riesgo. Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa son los siguientes:

- La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión sana y eficaz de los riesgos, y no inducir a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, el reglamento o los documentos constitutivos de las Instituciones de Inversión Colectiva ("**IIC**") que gestionen.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la sociedad de gestión y de las IIC que gestionen, así como de los inversores en dichos organismos, e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.
- De cara a garantizar la independencia del personal que ejerce funciones de control, las sociedades de gestión se asegurarán de que estas personas sean remuneradas con arreglo a la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen.

De acuerdo con lo anterior, la Ley 35/2003 y la Directiva 2014/91/UE desarrollan una serie de principios que las sociedades de gestión deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración global, en particular, la aplicable a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la sociedad de gestión o de las IIC que gestiona ("*Risk Takers Locales*") (el "**Colectivo Identificado**").

De conformidad con lo establecido en el Reglamento (UE) 2019/2088¹, la Política de Remuneraciones fomenta una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (riesgos de sostenibilidad "ASG"), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y está vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

Gescooperativo, a los efectos de (i) alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y (ii) definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados y directivos, ha desarrollado la presente Política de Remuneraciones que se recoge en el presente Manual. En él se identifican tanto los principios generales que regirán dicha Política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y directivos de la Gestora, con especial referencia a las personas incluidas en el Colectivo Identificado.

Gescooperativo es una entidad íntegramente participada por Banco Cooperativo Español, S.A. ("**Banco Cooperativo**") y forma parte del Grupo Banco Cooperativo, de mayores dimensiones, si bien está sujeta al cumplimiento de los requerimientos normativos mencionados anteriormente, también a efectos de la remuneración.

Por tanto, esta Política se basa en los principios, objetivos y el diseño de la estrategia y política de compensación establecidos por Banco Cooperativo para todo el grupo ("**Grupo Banco Cooperativo**"), al que pertenece la Entidad.

En todo caso, tal y como establece el artículo 46.bis.2 de la Ley 35/2003, las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva dispondrán, de acuerdo con su dimensión, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades, de políticas de remuneraciones coherentes con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva.

¹ Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

2. ÁMBITO SUBJETIVO

La presente Política de Remuneraciones resultará de aplicación a todos los empleados y directivos de Gescooperativo.

Los empleados y directivos considerados Colectivo Identificado a efectos de la normativa bancaria², estarán sujetos al cumplimiento de la política de remuneraciones aplicable fijada por Banco Cooperativo Español, S.A.

3. GOBIERNO CORPORATIVO

3.1 Consejo de Administración

Entre otras, el Consejo de Administración tendrá las siguientes funciones:

- 1) Adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y supervisar su aplicación.
- 2) Revisar anualmente la evaluación de la aplicación de la Política de Remuneraciones llevada a cabo por la Entidad y supervisada por el Comité de Remuneraciones de la entidad matriz, Banco Cooperativo Español.
- 3) Aprobar la política de determinación del Colectivo Identificado, supervisar su aplicación y revisar el proceso de identificación que anualmente se lleve a cabo.
- 4) Actuar conforme al Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

3.2 Comité de Remuneraciones

Gescooperativo no tiene establecido un 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.

² La Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE ("CRD IV"), modificada por la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 ("CRD V"), y normativa de trasposición a la normativa española.

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 y adecuada, así como la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.

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 II en materia de normas de conducta y conflicto de interés.

4. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

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.

De este modo se incluyen elementos de remuneración ligados al Plan Estratégico de la sociedad matriz para todos los empleados y directivos de la Gestora que persiguen el cumplimiento de los índices de riesgo determinados por la misma, así como la realización de proyectos que permitan la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La presente 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 cualquier caso, la presente Política deberá garantizar el cumplimiento del principio de no discriminación por género y su coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad.

A este respecto, la sostenibilidad a largo plazo constituye uno de sus principios generales. En este sentido, Gescooperativo, con carácter general, entiende la compensación como un elemento inspirador del espíritu de superación y como elemento de creación de valor en el largo plazo, que permita:

- 1) Contribuir en la consecución de los objetivos de la Entidad a corto, medio y largo plazo, acorde con una estrategia de sostenibilidad y con visión de futuro.
- 2) No introducir elementos que puedan alterar el perfil de riesgo razonable de la Entidad, afianzando asimismo la coherencia con los valores asociados a aspectos ambientales, sociales y de gobernanza, en la gestión de riesgos.
- 3) Equilibrar de forma razonable los componentes fijos y variables de la retribución, en concordancia con las características de la función, el nivel de responsabilidad y compromiso.
- 4) Aportar equidad a la Política, conforme a la evolución de la Entidad y a la situación del mercado.
- 5) Garantizar la aplicación de una política de remuneración neutra en cuanto a género para todo el personal.

Por otro lado, en el diseño de esta Política se han considerado las Directrices de la ESMA relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II ("**Directrices de MiFID II**")³, con el objeto de (i) evitar los conflictos de interés, (ii) establecer criterios apropiados para alinear los intereses de las personas competentes y de las empresas con los de los clientes, (iii) buscar el alineamiento 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 Sociedad en el corto plazo, (iv) considerar criterios cualitativos que animen a las personas competentes a actuar en beneficio de los intereses del cliente, y (v) tener en cuenta criterios cuantitativos que no puedan crear conflictos de intereses o incentivos que lleven a las

³ Las Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) ("**Directrices de la ESMA**") han dejado de aplicarse desde la entrada en vigor de las Directrices de MiFID II (es decir, el 3 de octubre de 2023).

personas competentes a favorecer sus propios intereses o los de su empresa en detrimento del cliente.

Teniendo en cuenta lo anterior, los objetivos de la presente Política son los siguientes:

- Atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional de los empleados y la mejora continua.
- Promover una gestión del riesgo sólida y efectiva, sin incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Compatibilizar la Política con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.
- Garantizar coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital.
- Evitar conflictos de interés.
- Fomentar la equidad interna y velar por una correcta equidad externa, considerando la posición de la Entidad en el sector y la correlación entre el nivel retributivo y la asunción de responsabilidades.
- Facilitar una información transparente de las políticas y las prácticas de remuneración.
- Ser una Política no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- Contribuir una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad (riesgos ASG), siendo coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos relacionados con los riesgos ASG, la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgos, incluido en lo referente a los intereses a largo plazo de la Entidad.

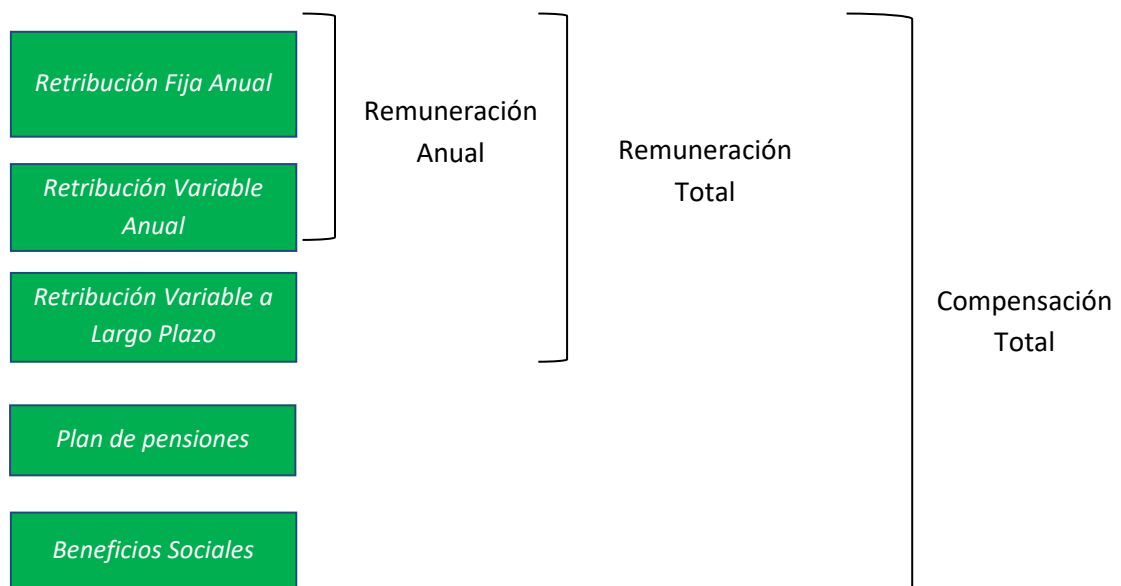
De cara a cumplir con los principios y objetivos anteriormente descritos, quedan prohibidas en la Entidad las siguientes actuaciones:

- Remuneración variable garantizada: La Entidad no garantizará el pago de remuneraciones variables. Con carácter excepcional y siempre que la Entidad mantenga una base sana y sólida de capital, se permitirá la remuneración variable garantizada en el marco de contratación de nuevos empleados y se limitará al primer año de empleo.
- 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.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto la Ley 22/2014 como la Directiva 2014/91/UE introducen la obligación específica para las entidades gestoras de establecer y aplicar políticas y prácticas de remuneración que sean acordes con una gestión sana y eficaz del riesgo.

5. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Los componentes de la remuneración son los siguientes:



5.1 Retribución fija

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.

5.2 Retribución Variable Anual

La Retribución Variable Anual está basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos incluirán los resultados de la Entidad, los resultados de la unidad de negocio de que se trate, el desempeño o la calidad de los servicios que se presten a las entidades.

En el caso de las unidades de control y gestión, el método para determinar la Retribución Variable Anual no deberá comprometer su objetividad e independencia, ni crear conflictos de interés en su función de asesoramiento al Comité de Remuneraciones. En este sentido, esta remuneración 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 términos generales, la retribución variable tiene carácter discrecional y en ningún caso se considera consolidable.

Las principales características de la Retribución Variable Anual en relación con su alineación al riesgo son las siguientes:

5.2.1 Horizonte temporal

Aunque la concesión de esta retribución se produce anualmente, 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. La Retribución Variable Anual 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.

Los objetivos a largo plazo establecidos en el Plan Estratégico de la Entidad, así como la posibilidad de realizar ajustes ex post, definidos en esta Política, sobre la retribución variable, garantizan la aplicación de métricas plurianuales.

5.2.2 Niveles de medición del riesgo y el desempeño

La Retribución Variable Anual 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.

5.2.3 Métricas 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:

Los 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:

Para la determinación de la Retribución Variable Anual, podrán incluirse 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.

Con el fin de considerar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza establecidos en la normativa, para la determinación de la Retribución Variable Anual, se incluirán objetivos ASG para todos los miembros del Colectivo Identificado.

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.

5.2.4 Retribución Variable Anual de los empleados que presten servicios de inversión

La implementación de la Retribución Variable Anual en el momento de fijación de los objetivos garantizará que no se producen conflictos de interés que puedan perjudicar los intereses de los clientes y asegurará el cumplimiento de las normas de conducta para la prestación de servicios de inversión.

El Comité de Remuneraciones velará para que el desarrollo de la presente Política en el momento de fijación de los objetivos se realice conforme a la legislación vigente y, en especial, a la siguiente normativa:

- Directrices de la ESMA relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II.
- Directrices de la EBA sobre políticas y prácticas de remuneración relacionadas con la venta de productos.

A tal efecto, la Dirección de Recursos Humanos de la sociedad matriz recabará el asesoramiento del área de Cumplimiento Normativo para verificar que la Política cumple los requisitos previstos por las Directrices de MiFID II en materia de normas de conducta y conflictos de intereses.

La Entidad determinará anualmente el colectivo de empleados que se encontrará sujeto a las citadas directrices. En todo caso, el sistema de Retribución Variable Anual de este colectivo deberá tener las siguientes características:

- Se evitará la posibilidad de que se generen incentivos que puedan inducir a las personas competentes a anteponer sus intereses (o los de la Entidad) a los de los clientes.
- A efectos de la determinación de la Retribución Variable Anual, la Dirección por Objetivos no debe tener como criterio único la evolución del negocio, debiéndose tener en cuenta criterios cualitativos que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente, como el cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de normas de conducta, el trato equitativo a los clientes o el grado de satisfacción de estos, entre otros.
- El sistema retributivo deberá ser lo suficientemente flexible de modo que la aplicación de la Política permita la posibilidad de no abonar Retribución Variable Anual.
- Se evitará la vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos.

- El peso que se atribuya a cada uno de los criterios utilizados para determinar la remuneración no será tal que haga insignificantes algunos de ellos, en especial los cualitativos, ni otorgue demasiada importancia a otros, especialmente a los criterios comerciales cuantitativos.
- Se evitará fijar objetivos de rendimiento que puedan incentivar a las personas competentes a adoptar conductas centradas en las ganancias a corto plazo que les lleven a alcanzar los umbrales pertinentes, como los “objetivos todo o nada”, cuando estos puedan generar un conflicto de intereses o dañar los intereses de los clientes.
- Se favorecerán aquellas políticas y prácticas de remuneración en las que la parte variable de la remuneración abonada se calcula y adjudica linealmente, o aquellas en las que la parte variable depende de varios objetivos de rendimiento fijados en distintos niveles y que dan derecho a distintos importes; o, preferiblemente, a distintos porcentajes de remuneración variable.
- Se tendrán en cuenta los posibles conflictos de intereses o los riesgos de perjudicar los intereses de los clientes derivados de los objetivos de venta cruzada impuestos a las personas competentes.

Por ejemplo, se prestará especial atención a las situaciones en las que las personas competentes puedan verse motivadas a supeditar la concesión de mejores condiciones en un fondo de inversión a un cliente a la condición de que este adquiera un instrumento financiero específico que forme parte de los objetivos de venta de las personas competentes.

- Se garantizará que el órgano encargado de la función de verificación del cumplimiento tenga acceso a todos los documentos e información pertinentes que le permita desempeñar sus responsabilidades.
- Se establecerán controles adecuados para el cumplimiento de las políticas y prácticas de remuneración y garantizar que estas obtienen los resultados deseados. Los controles se aplicarán en el conjunto de la empresa, y deberán someterse a revisiones periódicas. Incluirán la evaluación de la calidad del servicio prestado al cliente (i.e. seguimiento de las llamadas de venta telefónica, toma de muestras del asesoramiento y las carteras de cliente ofrecidos para comprobar su idoneidad, o análisis periódico de otro tipo de documentación de los clientes).

- Corresponde al Director de Auditoría Interna de la sociedad matriz y al Responsable de Cumplimiento Normativo el control de los potenciales riesgos que, en materia de normas de conducta y de conflictos de interés, puedan derivarse de los objetivos comerciales establecidos por la Entidad, así como participar en el diseño de la política y prácticas de remuneración.
- Cumplimiento Normativo verificará las políticas y prácticas de remuneraciones específicas para los profesionales de la red comercial, con el asesoramiento del órgano encargado de la función de control y verificación del cumplimiento de la Entidad, con la finalidad de dar cumplimiento a las Directrices de MiFID II adoptadas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”), así como a las restantes directrices que la CNMV pueda establecer a este respecto en cada momento.

5.2.5 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.

5.3 Retribución Variable a Largo Plazo

Se trata de un elemento adicional de remuneración variable de carácter extraordinario, no consolidable ni recurrente, denominado como “Incentivo a Largo Plazo”, siendo de aplicación a las personas que decida el Comité de Remuneraciones de la Entidad.

El periodo de devengo del Incentivo a Largo Plazo se vinculará al Plan Estratégico vigente en cada momento, cuyo abono, en su caso, será durante el primer trimestre posterior a la finalización del mismo.

El Incentivo a Largo Plazo estará basado en el cumplimiento de objetivos establecidos en el Plan Estratégico de la Entidad. Entre otros, podrá vincularse a objetivos cuantitativos y cualitativos, de carácter tanto financiero como no financiero, tales como objetivos de crecimiento de negocio, mejora de eficiencia, gestión del riesgo y digitalización, así como objetivos relacionados con la rentabilidad, solvencia y apalancamiento y liquidez.

Asimismo, podrán introducirse las cautelas necesarias para que el Incentivo a Largo Plazo de los profesionales de las unidades de gestión y control no comprometa su objetividad e independencia, ni cree conflictos de interés.

Podrá aplicarse un factor corrector en función del número de objetivos conseguidos, pudiendo no percibirse el Incentivo a Largo Plazo si no se cumpliera ninguno de los objetivos marcados

El sistema de alineación con el riesgo podrá completarse con la adopción de las medidas discrecionales previstas en el apartado 5.2.5. de la Política.

5.4 Planes de pensiones

La Entidad tiene un Plan de Pensiones para los empleados y directivos con contrato indefinido y con antigüedad de al menos dos años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.6 del Convenio Colectivo de la sociedad matriz del Grupo.

De acuerdo con la normativa, se entiende por beneficios discrecionales de pensión los pagos discrecionales concedidos 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.

5.5 Beneficios sociales

La Entidad mantiene a disposición de todos sus empleados una serie de beneficios sociales que son comunicados periódicamente a los empleados.

Los beneficios sociales podrán ser revisados por la Entidad en cualquier momento, suprimiendo algunos o incluyendo otros nuevos, con respeto a la normativa laboral y al Convenio aplicable.

6. CONDICIONES APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

6.1 Determinación del Colectivo Identificado

Será responsabilidad del Comité de Remuneraciones la presentación al Consejo de Administración del listado de profesionales incluidos en el Colectivo Identificado.

En su determinación se tendrá en cuenta el tipo de actividad que en cada momento desarrollen los empleados y directivos así como las áreas donde presten sus servicios, actualizando el citado listado, conforme al mayor o menor grado de exposición al riesgo que suponga. La Entidad tendrá actualizado en todo momento el listado del Colectivo Identificado.

De acuerdo con lo anterior, la Gestora identificará anualmente a las personas que integran el Colectivo Identificado, que serán convenientemente informadas de tal circunstancia.

El Colectivo Identificado lo constituyen los consejeros y la alta dirección, así como otro personal que a juicio de la Entidad incide de manera importante en el perfil de riesgo de la misma.

Funciones de RRHH y Auditoría Interna

Se llevan a cabo por los responsables de la matriz, Banco Cooperativo Español, encargados de esas funciones y ya pertenecen al Colectivo Identificado de la matriz.

6.2 Abono de la Retribución Variable Anual y del Incentivo a Largo Plazo

En cumplimiento de la normativa aplicable, con sujeción a la estructura jurídica de la IIC y a las normas de los fondos o sus estatutos, al menos el 50% de cualquier elemento de retribución variable deberá consistir en participaciones de la IIC, a menos que la gestión de dicha IIC represente menos del 50% de la cartera total de la sociedad de gestión, en cuyo caso no resultará de aplicación el mínimo del 50%.

En virtud de lo anterior, al menos el 50% de cualquier elemento de la Retribución Variable del Colectivo Identificado en Gescooperativo se abonará en instrumentos de capital a través de las concesiones de la matriz. La Entidad ha adoptado esta política a efectos de evitar conflictos de intereses y teniendo en cuenta el tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades que desarrolla, así como de su integración en el Grupo Banco Cooperativo, de mayores dimensiones.

La Retribución Variable de los empleados y directivos que formen parte de este Colectivo Identificado estará sujeta a las siguientes reglas específicas.

El 40% de la Retribución Variable (i.e. tanto de la Retribución Variable Anual como el Incentivo a Largo Plazo) se diferirá durante un periodo de tres años, de acuerdo con el siguiente calendario ("**Retribución Variable Diferida**"):

- Un tercio, en el primer aniversario de la fecha prevista para la generalidad de los empleados y directivos de la Gestora ("**Fecha de Abono General**").
- Un tercio, en el segundo aniversario de la Fecha de Abono General.
- Un tercio, en el tercer aniversario de la Fecha de Abono General.

El 60% restante de la Retribución Variable (i.e. tanto de la Retribución Variable Anual como del Incentivo a Largo Plazo) se abonará en la Fecha de Abono General ("**Retribución Variable No Diferida**").

No se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional.

En caso de que la cuantía de la Retribución Variable sea especialmente elevada, Gescooperativo diferirá como mínimo el 60% del pago de la misma.

Las participaciones o, en su caso, los instrumentos de capital entregados al Colectivo Identificado como parte de cualquier concepto de Retribución Variable tendrán un periodo de indisponibilidad que se comunicará en cada fecha de entrega.

Este régimen de indisponibilidad de estos instrumentos resultará de aplicación con independencia de cualquier cambio en la situación laboral de la persona.

Las personas incluidas en el Colectivo Identificado no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la Retribución Variable diferida pendiente de abono.

Tampoco podrán realizar operaciones de cobertura sobre los instrumentos de capital ya entregados que se encuentren sujetos al régimen de indisponibilidad.

No obstante lo anterior, Gescooperativo podrá neutralizar, para determinados profesionales o categorías profesionales del Colectivo Identificado, siempre y cuando no formen parte al mismo tiempo del colectivo identificado de Banco Cooperativo Español, S.A., las condiciones de diferimiento y abono en instrumentos de capital atendiendo al principio de proporcionalidad establecido en el artículo 46.bis.2 de la Ley 35/2003, conforme al cual las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva dispondrán, de acuerdo con su dimensión, su organización interna y la

naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades, de políticas de remuneraciones coherentes con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva.

La neutralización de determinados requisitos previstos en la normativa específica para el Colectivo Identificado no eximirá del cumplimiento de los principios y condiciones de la Retribución Variable de Gescooperativo previstos con carácter general en los apartados 4 y 5 del presente Manual.

6.3 Reducción de la Retribución Variable Anual y del Incentivo a Largo Plazo en el momento de la evaluación de objetivos.

Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la Retribución Variable Anual o del Incentivo a Largo Plazo, la Entidad podrá reducir el importe total que resulte de la Retribución Variable si se producen las siguientes circunstancias:

- Existencia de resultados negativos de la Entidad ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las SGIIC que formen el grupo de comparación de Gescooperativo.
- Comportamiento negativo de los ratios de capital ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las SGIIC que formen el grupo de comparación de Gescooperativo.
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Gescooperativo de restringir su política de distribución de dividendos.

El Comité de Remuneraciones determinará en su caso si han concurrido las circunstancias descritas y la remuneración que, en su caso, deba ser reducida. Cuando la persona perteneciente al colectivo identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo de Administración o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Remuneraciones.

6.4 Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusulas malus y clawback)

La Retribución Variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad, y si se justifica en función de los resultados de la misma, de la unidad de negocio y del desempeño del empleado de que se trate.

Se entiende por *malus* aquel mecanismo que impide el vencimiento del total o parte de la Retribución Variable diferida de los miembros del Colectivo Identificado.

La Retribución Variable diferida que se encuentre pendiente de abono, podrá reducirse hasta el 100% de la misma si, durante el periodo de diferimiento, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Sustitución de administradores acordada por el Supervisor.
- Cuando se evidencie un descenso muy grave y notorio del desempeño financiero por parte de la Entidad o la unidad de negocio correspondiente.
- Reformulación material de los estados financieros de la Gestora, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.
- En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
- Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o a la Gestora por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
- Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código de conducta que afecte especialmente a los riesgos).
- Existencia de efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

En caso de que durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable, se den alguna de las circunstancias que se describen a continuación, Gescooperativo exigirá a la persona perteneciente al colectivo identificado la devolución de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éste tenga derecho a percibir:

- Comportamiento desleal (incumplimiento muy grave Manual Conducta, Blanqueo Capitales y Financiación Terrorismo).
- Ejecución de estrategias personales de cobertura frente al riesgo.
- Reformulación material de los estados financieros de la Sociedad, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.
- En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
- Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o Gescooperativo por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
- Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código de conducta que afecte especialmente a los riesgos).
- Existencia de efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

El Comité de Remuneraciones del Banco determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben motivar la aplicación de las cláusulas contenidas en el presente apartado y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida o recuperada. Cuando la persona perteneciente al colectivo identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo de Administración o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Remuneraciones.

6.5 Condiciones particulares en supuestos de extinción de la relación laboral

Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.

El abono de la indemnización que, en su caso, corresponda con ocasión de la extinción del contrato del profesional perteneciente al Colectivo Identificado se realizará de acuerdo con lo que en su caso exija el Supervisor en desarrollo de la normativa vigente en su momento.

En cualquier caso, la Entidad podrá aplicar, si las circunstancias lo aconsejan, los criterios que Banco Cooperativo prevea en cada momento en su política de remuneraciones.

7. TRANSPARENCIA

7.1 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.

7.2 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.

8. 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, pudiendo contar con el asesoramiento de un experto externo independiente de reconocido prestigio.