

POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON EL SISTEMA RETRIBUTIVO Y FIJACIÓN DE INCENTIVOS DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, EMPLEADOS, REPRESENTANTES Y APODERADOS DE LA GESTORA

11.1. Definición, finalidad y principios generales

11.1.1. Definición

La adhesión a esta política es absolutamente fundamental para garantizar que todas las áreas de la gestora, cumplan plenamente con las normas establecidas en relación con la retribución y fijación de incentivos, por lo que deben implicarse activamente en la puesta en práctica y desarrollo de la misma.

Esta política y las normas que la desarrollan son de obligado cumplimiento en todas las áreas de la gestora.

11.1.2. Finalidad

La Política de Retribución y Fijación de Incentivos persigue que la remuneración de los consejeros, administradores, directivos, responsables y empleados de la gestora sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, y acorde con la que se satisfaga en el mercado en empresas de similar tamaño y actividad, pero sin que la retribución pueda comprometer su independencia, tomando en consideración el interés de sus clientes y accionistas.

El criterio fundamental es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la gestora pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades. En consecuencia, la Política de Retribución y Fijación de Incentivos pretende:

- Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de la de entidades comparables a las del sector.
- Establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño de sus miembros y la consecución de los objetivos empresariales de la gestora.
- Incluir una retribución variable anual vinculada al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés de sus clientes y accionistas, contemplados en los planes estratégicos de la gestora.
- Potenciar e incentivar la consecución de los objetivos clave de los planes estratégicos mediante la incorporación de incentivos, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo de sus administradores y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales.

- Establecer los indicadores adecuados a cualquier retribución y mecanismos adecuados para replantear la consolidación y liquidación de dicha retribución cuando se produzca una reformulación que tenga un efecto negativo en las cuentas anuales de la gestora.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la Política de Retribución y Fijación de Incentivos se adaptará convenientemente a la coyuntura económica en la cual se encuentre la gestora al momento de su liquidación.

11.1.3. Principios generales

La compensación o retribución, está orientada a generar valor para los accionistas, clientes y empleados. Para ello, la política de retribución y fijación de incentivos está estrechamente vinculada o alineada a la estrategia, cultura y valores de la gestora, con la finalidad de que la misma incentive la creación de valor.

La compensación total o retribución global constituye uno de los instrumentos de comunicación y motivación más fuerte entre el personal y la dirección de la gestora, por lo que constituye la respuesta a unos valores y filosofía organizativos adecuados a las necesidades y contexto de la gestora y refleja las intenciones de la misma.

11.1.4. Aplicación de la política de retribución y fijación de incentivos

La aplicación general de la política conlleva ser coherente con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por el personal en su puesto de trabajo. Lo que implica:

- Relacionar la retribución fija y variable con el grado de responsabilidad asumido.
- Mantener y retener a los más capaces y susceptibles de ser atraídos por el mercado. Lo que conlleva que los paquetes de retribución global (fija: monetaria o no monetaria y variable), sean competitivos con los practicados por las empresas de similar tamaño y actividad que constituyen el mercado de referencia.
- Ser acorde con el esfuerzo y desempeño, para lo que debe personalizarse a través de la individualización de la retribución:
 - Valoración de puestos.
 - Niveles de personal.
 - Bandas de retribución.
- Estimular la consecución de mejores resultados, estableciendo elementos de retribución variable ligados a los resultados de la gestora y a la actuación personal.
- Relacionar, la antigüedad en el cargo, con los indicadores para establecer la retribución variable, como incentivo y valoración de dedicación en los servicios prestados.

11.1.5. Directivos con impacto significativo

La normativa vigente establece la obligación de reportar información de aquellos empleados que inciden de forma significativa en el riesgo de la gestora. Con independencia de la

identidad de las personas que desempeñan las funciones, las funciones consideradas de riesgo son:

- a) Director General
- b) Director Financiero
- c) Director de Inversiones
- d) Consejero Delegado

11.1.6. Limitación sobre Retribuciones

La Gestora establece dos limitaciones en materia de retribución:

- Directivos y Empleados: Se establecerá un importe máximo sobre la retribución fija (dineraria) a percibir por los directivos y empleados.
- Una vez alcanzado el importe máximo establecido, los directivos y/o empleados no serán elegibles para optar por aumentos de salarios.
- Personal de nuevo ingreso: Con carácter limitado al primer año, no serán elegibles para optar a la retribución variable otorgada por la gestora en dicho ejercicio.

11.1.7. Confidencialidad

Todos los consejeros, administradores, directivos, responsables y empleados de la gestora, tienen la obligación de mantener un riguroso deber de confidencialidad en relación con la aplicación de la política de retribución y fijación de incentivos, de la que son beneficiarios.

Los acuerdos salariales, incrementos, así como la retribución variable otorgada, tendrán carácter estrictamente privado y confidencial.

La divulgación de los acuerdos salariales, sus incrementos así como la retribución variable que le sea otorgada, constituirá una violación al deber de confidencialidad establecido en esta política.

11.1.8. Comunicación

Las variaciones en relación con la retribución global y sus diferentes ascensiones, serán comunicadas de forma individual a cada empleado de la gestora por el Director General del grupo al que pertenece la gestora.

Los paquetes de compensación para cada perfil, se formalizarán contractualmente de forma individual con cada empleado. Ningún paquete de compensación podrá indicar condiciones de retribución distintas a las establecidas en la política de retribución y fijación de inventivos vigente en cada momento.

11.1.9. Órganos Competentes

El Consejo de administración, es el órgano competente para fijar, dentro del límite global establecido estatutariamente, la retribución de los consejeros, así como de la política general de retribución a administradores, directivos y empleados.

11.1.10. Marco regulatorio

El marco regulatorio actual en materia de Política Retributiva es el siguiente:

- Directiva 2010/76/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de noviembre de 2010.
- Ley 2/2011 de Economía Sostenible, por la que se establece que las entidades deben contar con las políticas y prácticas de remuneración compatibles y que promuevan una gestión adecuada del riesgo.
- Directrices sobre Políticas y Prácticas de Remuneración (MIFID) publicadas por la autoridad europea “ESMA” (European Securities and Markets Authority), de fecha 3 de junio de 2013 (ESMA/2013/606).
- 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, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, relativo a información sobre la política de remuneración.

11.2. Conceptos

- Retribución Global: se compone de la retribución fija y la retribución variable.
- Retribución Fija: es la retribución bruta anual que percibe la persona con carácter garantizado y cuyas finalidades son:
 - Reconocimiento de una mayor complejidad y/o responsabilidad de las funciones asignadas.
 - Garantizar una retribución mínima.
- Retribución Variable: es la retribución anual en efectivo de carácter no garantizado que se percibe en función de la actuación y cuya finalidad es:
 - Recompensar el desempeño y logros destacados.
 - Incentivar la creación de valor para la gestora.
 - Motivar a las personas a la consecución de un desempeño mayor.
 - Retener al personal profesional en el medio y largo plazo.

- Remuneración Monetaria (salario): es la compensación dineraria (en metálico) proporcionada por la gestora a su personal a cambio de los servicios prestados y que variará, regularmente, en función del desempeño o los resultados obtenidos.
- Retribución no Monetaria: es la no dineraria, percibida por los empleados a través de los beneficios adicionales otorgados por la gestora (cheque de comida, seguros laborales de vida y/o salud, etc...).
- Análisis y Descripción de Puestos: se entenderá como el proceso realizado por la gestora, en el que se identifican las funciones y responsabilidades de los puestos, así como los conocimientos, destrezas y/o habilidades que se requieren en su desempeño.
- Valoración del Puesto: es el valor relativo que tienen los puestos para la gestora según su impacto en la organización.
- Criterios de Clasificación de Puestos: se entenderán como los criterios establecidos por la gestora para decidir el nivel de clasificación de los puestos.
- Nivel de Puesto: será aquella agrupación de puestos que cuentan con un contenido organizativo similar y para los cuales la gestora considera que su retribución debe situarse en niveles similares.
- Mapa de Puestos: es la ordenación formal de los puestos de la gestora por departamentos y niveles de puestos.
- Banda Salarial: es el rango de variación de la retribución, definida para cada uno de los niveles retributivos, en la que se establece un límite inferior o de entrada, un punto medio y un límite superior (máximo).
- Estructura Salarial: es la agrupación de puestos en grupos homogéneos y la asociación de cada uno de ellos a unos recorridos retributivos (bandas salariales).
- Indicadores - Análisis Retributivo: constituirán las diferentes herramientas de gestión que nos permitieran tomar decisiones retributivas en la gestora:
 - Valoración de puestos.
 - Estructura salarial.
 - Indicadores de valoración de objetivos.

11.3. Variables Críticas para determinar las retribuciones

Las variables más relevantes en la determinación de las retribuciones son las siguientes:

- Estructura salarial.
- Desempeño.
- Antigüedad.
- Valoración de puestos.

11.3.1. Determinación de la estructura salarial

Determinada sobre la base del análisis y la descripción de puestos, valoración de puestos, nivel de responsabilidad y mercado. Adicionalmente, se evaluarán los siguientes aspectos:

- Número de estructuras salariales: la gestora ha establecido seis estructuras salariales. El número de estructuras salariales se establece en función de la valoración de puestos realizada. La estructura salarial establece colectivos de gestión claramente definidos.
- Número de bandas salariales: las bandas salariales se establecen en función de los niveles de estructuras salariales definidas.
- Diferencial entre puntos medios: es la diferencia porcentual entre los puntos medios de dos bandas adyacentes.
- Amplitud de las bandas salariales: se establecerá en función del nivel organizativo de los puestos (directores, responsables de unidades, técnicos cualificados, administrativos, etc...) y en función de la valoración de objetivos realizada.
- Sector de actividad / mercado salarial de referencia: el desarrollo de dicho sector marcará el posicionamiento de la estructura salarial en el mercado retributivo como marco de referencia (competitividad externa), comparando la estructura salarial del mercado a nivel retributivo, con las bandas salariales establecidas.
- Aspectos internos de la gestora: estos aspectos incluyen la evaluación y consideración de los siguientes indicadores:
 - Situación financiera de la gestora.
 - Resultados del ejercicio de referencia.
 - Análisis de los riesgos corrientes y futuros, en relación con la continuidad de las operaciones de la gestora.
 - Rotación del personal.
- Atendiendo a las condiciones y criterios antes expuestos se han establecido unas estructuras y bandas salariales en concepto de retribuciones fijas.

11.3.2. Desempeño

Evalúa la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones y establecidos para cada área de gestión y/o la actuación del personal y su compromiso con la gestora.

11.3.3. Antigüedad

Retribuye la antigüedad en el cargo y/o los años de servicios a la gestora sin que exista extinción del vínculo.

11.3.4. Determinación de la valoración del puesto

La valoración del puesto se determinará en función de la importancia que la posición tenga para la gestora sobre la base de su aportación e impacto en el negocio.

Los indicadores admitidos por la gestora, para valorar los puestos incluyen:

- Competencia general.
- Competencia técnica.
- Mercado laboral.
- Aspectos jurídicos – laborales y fiscales.
- Perfil de los empleados (edad, situación familiar, antigüedad en la empresa, etc...)
- Dependencia jerárquica / nivel de reporte.
- Autonomía.
- Interacción.
- Exigencia del puesto (nivel de responsabilidad).
- Impacto en los resultados.

Sobre la base del análisis de valoración, fundamentado en los indicadores admitidos, se establece el siguiente esquema de valoración de puestos:

PUESTO	VALOR DEL PUESTO
Director General	600
Director Financiero	500
Director de Inversiones	500
Responsable de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos	400
Abogado	300
Administración	300
Analista	200
Secretaria	100

El valor de puesto establecido se presenta a nivel organizativo, como sigue:

NIVEL	PUESTOS
6	Director General
5	Directores
4	Responsables Unidades
3	Técnicos cualificados
2	Gestión/operación
1	Administrativo

La gestora establece un esquema de niveles, de acuerdo a los siguientes criterios generales:

Personal Nivel 3: corresponde al personal que en la gestora tiene un cargo de alta calificación técnica y que no ha sido declarado como personal directivo.

Personal Nivel 4: corresponde al personal que en la gestora tiene el cargo de mando intermedio con un nivel similar al de responsable de unidad.

Personal Nivel 5: corresponde al personal que tiene el cargo de director de área o cuya función sea de muy difícil reemplazo en atención a sus especializados conocimientos o habilidades adquiridas.

Personal Nivel 6: corresponde al personal de más alto nivel a nivel organizativo, cuya función sea de muy difícil reemplazo en atención a sus especializados conocimientos o habilidades adquiridas y sobre la cual recae la responsabilidad de dirección de la gestora.

11.4. Componentes de la Retribución Global

La estructura salarial se definirá en función del paquete de compensación propuesto para cada perfil de pago existente, considerando que la política es posicionarse, en términos de retribución global (fija+variable), en torno a la media del mercado.

11.4.1. Retribución fija

La retribución fija del personal sujeta de la Gestora se basará en dos principios:

Equidad Interna

El elemento sobre el cual se establece la retribución fija es la valoración de puestos, a través de la cual se determinarán los niveles de puestos sobre la base del nivel de responsabilidad y la complejidad del puesto.

La gestora respetará la “Equidad Interna” de las retribuciones, estableciendo y manteniendo una estructura de retribución justa y coherente con la importancia relativa de los puestos, de manera tal que a mayor nivel de responsabilidad y/o complejidad se tendrá como referencia un mayor nivel de retribución fija.

Lo anterior implica el mantenimiento de un sistema de valoración de puestos, siendo este último el que proporciona el nivel de contenido de los puestos. La determinación de estos niveles tiene como resultado un ordenamiento jerárquico en niveles de todos los puestos. Por lo tanto, los niveles reflejan la responsabilidad y complejidad de un puesto y el impacto en la creación de valor para la gestora.

Será responsabilidad de la gestora, en la figura de la Unidad de Cumplimiento Normativo el establecimiento del proceso de mantenimiento de las descripciones de todos los puestos y el Director General del grupo será responsable de las evaluaciones de dichos puestos, incorporando modificaciones cuando se produzcan cambios estructurales y/o cambios sustanciales en el contenido de los mismos.

Equidad Externa

Las retribuciones fijas que se paguen serán competitivas con el mercado de referencia, lo que permitirá atraer y retener al personal. Para asegurar el cumplimiento de este principio, es necesario verificar que los siguientes procesos o criterios se cumplan:

- Mercado.
- Posicionamiento.
- Estructura salarial.
- Posición retributiva.
- Actualización de la estructura salarial.

La retribución es, por definición, individual, por lo que se aceptan las diferencias retributivas entre las personas, para similar nivel de responsabilidad (nivel), siendo las variables diferenciadoras el desempeño personal, el logro de objetivos y la madurez profesional en el puesto.

Esta actualización según mercado se realizará, al menos, una vez al año, coincidiendo con el proceso de revisión salarial anual.

11.4.2. Retribución variable

La política de retribución variable está basada en la valoración de objetivos; cuya concertación y evaluación se realizará anualmente o cuando se requiera según las necesidades de la gestora.

Este esquema de retribución variable y valoración de objetivos se establecerá en función de los resultados de la gestora.

Para la gestión de la retribución variable se tendrán en cuenta los siguientes principios:

- Debe estar vinculada a resultados claros, sencillos y muy relacionados con la estrategia para evitar comportamientos no deseados.
- No debe premiar aquello que se paga mediante retribución fija, sino los esfuerzos adicionales que se traduzcan en mejores resultados.
- Deberá medirse con cierta precisión, para que la misma no se interprete como un instrumento arbitrario.
- Deberá actuar como elemento de integración de esfuerzos entre los miembros de la gestora.
- Se vela por que cualquier retribución variable no se devengue únicamente en función de la evolución general de los mercados, del sector de actividad en el que opera la gestora o de circunstancias semejantes.
- Debe considerar tanto el qué se consiga (resultado) como también el cómo se consigue (desempeño), para que exista coherencia entre el corto plazo y el medio/largo plazo.
- Se determinará una retribución variable “teórica” como un porcentaje fijado sobre la base los resultados obtenidos por la gestora y la proporción de estos designada para tales fines.

- De forma primordial se tendrá en consideración la evolución de la cuenta de resultados de la gestora y los resultados obtenidos en el año.
- Se considerará la rentabilidad obtenida por los vehículos gestionados.
- Se valorará la buena gestión de los vehículos gestionados, considerando que la misma haya contribuido a la captación de nuevos clientes.

La política de retribución variable de la gestora se definirá en función del conjunto de los siguientes tipos de retribuciones:

Participación en Resultados

Objetivo: recompensar a los empleados por el logro de los resultados económicos obtenidos por la gestora, durante el período de referencia (un ejercicio económico).

- Elegibilidad: este tipo de compensación será atribuible a todo el personal de la gestora, sin importar el nivel en el cual se sitúe su puesto.
- Forma de Pago: el pago de esta retribución se establecerá en función del nivel de puesto que ostente y la valoración de objetivos realizada.

Bono de Retención

- Objetivo: garantizar la continuidad de un empleado crítico para la gestora a cambio de perpetuar su relación laboral, y así gratificar la antigüedad por los servicios prestados y los resultados obtenidos.
- Elegibilidad: este tipo de compensación será atribuible al personal del nivel tres al seis de la gestora.
- Forma de Pago: el pago de esta retribución se establecerá en función de los años de servicios y del nivel de puesto que ostente.

Bono por Gestión

- Objetivo: motivar al empleado por realizar unos hechos o resultados específicos en relación en la gestión de la inversión de los activos de los vehículos gestionados por la gestora, así como de sus propios activos.
- Elegibilidad: este tipo de compensación será atribuible al personal del nivel cinco y seis de la gestora. De igual modo, se incluirá de forma excepcional al personal del nivel dos cuyas funciones se entenderán de soporte, en el contexto de referencia, a la gestión de activos de los vehículos gestionados.
- Forma de Pago: el pago de esta retribución se establecerá en función de los resultados obtenidos y la rentabilidad de los vehículos gestionados.

Bono por Proyectos

- **Objetivo:** motivar al empleado por realizar unos hechos o resultados específicos: migración de sistemas de información, inspecciones de hacienda, CNMV u otros organismos reguladores, adecuación a nuevos requerimientos normativos, y cualquier otro proyecto adicional pero necesario para el funcionamiento de la gestora.
- **Elegibilidad:** este tipo de compensación será atribuible a todo el personal de la gestora, sin importar el nivel en el cual se sitúe su puesto.
- **Forma de Pago:** El pago de esta retribución se establecerá en función del nivel de puesto que ostente y la valoración de objetivos realizada.

Reconocimiento

- **Objetivo:** reconocer la retribución del personal, en el ámbito laboral en general, sin que existan objetivos predeterminados o resultados que se esperan que ellos logren. Se centra en reconocer y reforzar comportamientos deseados promoviendo una cultura y un entorno de trabajo positivos.
- **Elegibilidad:** este tipo de compensación será atribuible a todo el personal de la gestora, sin importar el nivel en el cual se sitúe su puesto.
- **Forma de Pago:** el pago de esta retribución se establecerá en función del nivel de puesto que ostente y la valoración de objetivos realizada.

Acciones de IICs

La Gestora no contempla conceder como parte de la retribución variable, acciones de las IICs gestionadas.

La política de retribución variable se fundamenta en la evolución de la cuenta de resultados de la gestora y los resultados obtenidos en el año y de su solvencia patrimonial.

El importe atribuible a cada tipo de retribución será establecido y revisado anualmente para garantizar su aplicación y la correcta gestión de la Política de Retribución y Fijación de Incentivos.

11.5. Rescisión Anticipada de los Contratos Profesionales

La gestora podrá rescindir de forma anticipada los contratos profesionales y laborales suscritos con sus empleados y otra personal sujeta de conformidad a las disposiciones establecidas en el “Derecho Procesal Laboral”.

La extinción de la relación laboral se ejecutará, por parte de la gestora, con la liquidación de las indemnizaciones que corresponda (improcedente y procedente).

La retribución variable, del personal cuyo contrato haya sido rescindido se establecerá de conformidad con la proporción que le corresponda al momento de rescindir el contrato.

El personal cuyo contrato haya sido rescindido, únicamente tendrá derecho a percibir, por concepto de retribución variable, el tipo de retribución denominada “Participación por Resultados”.

La liquidación de la retribución variable, se realizará de conformidad con las disposiciones establecidas por la dirección de la gestora, pudiendo optar entre liquidar la retribución variable conjuntamente con la indemnización o dentro del plazo establecido para la liquidación general de la misma.

11.6. Pensiones y/o Jubilaciones

La gestora no contempla dentro de su esquema de retribución, el establecer programas de pensiones y/o jubilaciones.

11.7. Procedimiento de revisión de las retribuciones

Todas las retribuciones, sin discriminación de los niveles establecidos, son revisadas de acuerdo a los criterios que se indican a continuación:

11.7.1. Frecuencia

La revisión de retribuciones se efectúa, con periodicidad anual, en el primer trimestre.

11.7.2. Criterios para el estudio de las Retribuciones

Los criterios que se emplean para efectuar esta revisión salarial son los siguientes:

- Las restricciones presupuestarias contenidas la sección “gastos de personal” vigente para cada año.
- La situación del mercado de remuneraciones (consistencia externa), para este efecto se considerarán la posición relativa de la persona respecto al mercado (min – med– máx).
- El desempeño y el potencial de los empleados. Se utiliza con el resultado de la valoración de objetivos.

Adicionalmente, se considerará la opinión que tienen los directores de las áreas a los cuales reportan y en última instancia la evaluación del Director General del grupo, respecto al potencial de cada persona.

La decisión de las cuantías a incrementar dependerá del ajuste de las retribuciones de la gestora con respecto a mercado, de los resultados y de los objetivos y estrategias puntuales de retención e incentivos al personal.

11.7.3. Matriz de Incrementos Salariales

La matriz de “Bandas Salariales por Niveles” es el instrumento que se utiliza para realizar el proceso de revisión salarial anual de manera individualizada.

La confección de esta matriz dependerá de dónde se sitúe la media de toda la plantilla y las posiciones retributivas promedio que se presenten para cada nivel de desempeño.

11.7.4. Revisión por Promoción

Una promoción consiste en asumir un puesto de mayor nivel de responsabilidad y jerarquía, por lo que generalmente va acompañado de un incremento de retribución, siempre y cuando no se produzca una distorsión en la consistencia interna y/o externa.

Los aumentos porcentuales que se apliquen en este caso dependerán de la retribución actual de la persona, de la posición retributiva en la que se encuentre en el cargo al cual está llegando, del desempeño de la persona, del potencial y del mercado de remuneraciones.

El incremento de la retribución por promoción, se establecerá como regla general, en la “banda mínima” del nivel siguiente al cual ha sido promovido el personal en cuestión.

11.7.5. Ajustes Especiales

Se define como ajuste especial todo tipo de aumento excepcional de retribución que resulte de un estudio particular, el cual puede surgir de ajustes individuales y/o colectivos, los que responden a necesidades individuales de revisión de las retribuciones o ante coyunturas que afecten a niveles de puestos, a partir de desajustes con mercado o de desajustes internos.

Los aumentos que se propongan deberán estar enmarcados por el presupuesto y los resultados de la gestora.

11.7.6. Cambio de función en el mismo nivel

Estos corresponden a cambios de puesto dentro de un mismo nivel de responsabilidad o jerárquico, no implicando, necesariamente, aumentos de retribución. Excepcionalmente puede existir aumento como consecuencia del reconocimiento al mérito por el cual se ha producido el cambio y en consideración de la situación retributiva.

En general, todos los tipos de aumentos responderán a criterios de valoración de objetivos, méritos individuales, posición retributiva y resultados de la gestora.

11.8. Retribución de los consejeros

11.8.1. Límite de las retribuciones

De conformidad con los estatutos sociales, la gestora destina anualmente, en concepto de gasto a retribuir a los consejeros, la dotación del fondo que atiende las obligaciones contraídas por la gestora en materia de pago de primas de seguros y de pago correspondiente a dietas.

11.8.2. Estructura de la retribución de los consejeros por su actividad como consejeros

La retribución que corresponde a los consejeros por el desempeño de su actividad como tales se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los siguientes criterios:

Cantidad fija

Los consejeros perciben una cantidad fija anual, liquidada trimestralmente, adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeñan dentro del consejo de administración, siempre teniendo en cuenta el límite de la retribución de los consejeros establecido por el Consejo de administración.

Duración indefinida

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la gestora son de duración indefinida y en él se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual, siempre que esta terminación no se produzca exclusivamente por la libre voluntad del consejero ejecutivo ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

11.8.3. Confidencialidad y devolución de documentos

Se establece un riguroso deber de confidencialidad, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguida la relación. Además, al cesar en su relación con la gestora, el consejero ejecutivo deberá devolver a la gestora los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

11.9. Cobertura sobre el Nivel de Responsabilidad

La gestora contempla dentro de su operativa la contratación de pólizas de seguros de responsabilidad civil y responsabilidad profesional para los miembros del Consejo de administración y personal que incida de forma significativa en el riesgo de la Gestora de respectivamente.

11.10. Valoración de objetivos

Corresponde a la Dirección General del grupo la valoración de la consecución de los objetivos y a la Dirección de Administración la gestión de las retribuciones.

Entre las funciones más relevantes del proceso de valoración de objetivos podemos mencionar:

- Establecer una estructura salarial (bandas salariales) equitativa y competitiva.
- Controlar el coste de la retribución mediante la vinculación de la misma a los niveles de personal establecidos y a los resultados de la gestora.
- Atraer y retener a aquellos colaboradores importantes para la gestora.
- Motivar y estimular el rendimiento (individual y colectivo) del personal a través de la retribución.

- Utilizar la compensación como herramienta para apoyar los procesos de comunicación y cambio en la gestora.

Los objetivos del proceso de valoración:

- Control económico de la gestora.
- Medir la actuación de los responsables.
- Desarrollar los informes de control de gestión.
- Evaluar el grado de cumplimiento de la política de retribución.
- Optimizar el sistema de información y la forma de transmitir datos.

Las funciones principales de los responsables del proceso de valoración de objetivos, se presenta como sigue:

- Desarrollar y mantener el sistema de control de gestión en relación con la política de retribución y fijación de incentivos.
- Controlar la evolución de la política de retribución.
- Reportar de forma directa a la Dirección General.
- Diseñar y presentar toda la información contable (analítica) y del sistema de control de costes.
- Preparar los presupuestos y el control de sus desviaciones.
- Elaborar el sistema de controles de gestión para la toma de decisiones.
- Realizar y coordinar el cierre y el informe anual, sobre el cual se fundamente la designación y segregación de las retribuciones.
- Coordinar todos los sistemas y procesos de información:
 - Consejo de Administración – Dirección General
 - Director General – Personal de la gestora.

11.10.1. Indicadores de valoración de objetivos

Los indicadores a evaluar y presentar en el informe anual, aplicados en función de los objetivos fijados en relación con la retribución fija y variable, se presentan como sigue:

No.	INDICADOR	FORMA DE MEDICIÓN
1	Beneficios	Resultado de la cuentas de ganancias y pérdidas (Gestora)
2	Liquidez	Activo circulante exigible a corto plazo
3	Presupuesto de Tesorería	Real y número de veces de incumplimiento del objetivo
4	Beneficios por Vehículo Gestionado	Resultado de la cuentas de ganancias y pérdidas (SICAV'S)
5	Nuevos Cliente: Penetración en el Mercado	Nuevos clientes / total clientes.
6	Efectividad de los Costes Laborales	Constes laborables reales / costes laborales previstos.
8	Proyectos (Adecuación Estructural)	Implicación en función de horas hombre, considerando: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reorganizaciones estructurales: Cambio de SEDE, migración de sistema, etc...
9	Proyectos (Creación nuevos Servicios)	Implicación en función de horas hombre, considerando: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo e implementación de nuevos servicios. ▪ No. de clientes captados. ▪ Beneficios obtenidos por clientes.
10	Proyectos Especiales (Inspecciones)	Implicación en función de horas hombre, considerando: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de inspección e impacto para la Gestora (normativo / económico) ▪ No. desviaciones identificadas por departamentos. ▪ No. desviaciones subsanadas / por áreas de colaboración.
11	Rentabilidad de la Cartera de Inversión – Vehículos Gestionados	En función de las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Clasificación de los instrumentos (Compañías clasificación). ▪ Rentabilidad por tipo de instrumentos. ▪ Pérdidas por instrumentos financieros.
12	Posicionamiento de los Vehículos Gestionados.	Ranking del mercado.
13	Índice de Estabilidad de Empleo	No. de Bajas del período / total número de trabajadores.
14	Antigüedad de Servicios	Cantidad de años de servicios, a partir de cinco años
15	Absentismo	Horas de absentismo / horas totales
16	Desempeño y Potencial	En función de las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Puntualidad en el cumplimiento de sus funciones. ▪ Desviaciones de control identificadas por la "Unidad de Control". ▪ Capacitación o especialización en su área de actuación.
17	Valoración del Supervisor	Valoración del supervisor
18	Promociones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cambios de funciones en el mismo nivel. ▪ Promoción a un nivel de mayor responsabilidad.
19	Presentación del Reporting Anual	Fecha prevista de la presentación respecto a la real y veces de incumplimientos.

11.10.2. Informe sobre la política de retribución y fijación de incentivos

El responsable del proceso de valoración de objetivos, deberán presentar la evaluación de los indicadores en un informe anual, al cierre del período de referencia y dentro del primer trimestre siguiente al período de liquidación.

El sistema de información utilizado adoptará la forma que convengan el responsable de dicha valoración (numérica, gráficos, tablas, comparativas, etc...).

11.11. Forma y frecuencia de pago de las retribuciones

11.11.1. Forma de Pago

Retribución Fija

La retribución fija, dineraria, se liquidará en metálico (€), proceso de nómina, vía transferencia bancaria desde la gestora, a las cuentas bancarias comunicadas por cada empleado al Área de Administración.

La retribución fija, no dineraria, (cheque de comida) se realizará mediante entrega directamente al personal, previa firma de acuse de recibo.

Retribución Variable

La retribución variable se liquidará a través de cheque nominativo.

11.11.2. Frecuencia de Pago

La retribución fija dineraria se liquidará con una frecuencia mensual a liquidar al cierre de cada mes. La gestora establece la última semana de cada mes.

La retribución variable se liquidará dentro del primer trimestre siguiente al finalizar el período que genere la retribución.

11.12. Unidad de Cumplimiento Normativo

La Unidad de Cumplimiento Normativo es la responsable de garantizar el cumplimiento continuado de esta política, y tiene bajo su responsabilidad supervisar todos los asuntos concernientes a la gestión de incentivos de que se dota a la Gestora, integrado por políticas, normas y procedimientos de obligado cumplimiento, sea eficaz para asegurar que en todas las áreas conocen las situaciones que pueden presentarse y la norma establecida para su subsanación. Con esta finalidad realizará las pruebas y revisiones necesarias.

11.13. Titular de la Política

El titular de esta política es el Consejo de administración de la Gestora, que la aprueba a propuesta de la Unidad de Cumplimiento Normativo, en cumplimiento con las disposiciones normativas a las cuales está sujeta la Gestora. Cualquier modificación posterior habrá de ser aprobada por el Consejo de administración, a propuesta, en su caso, de la Unidad de Cumplimiento Normativo.

11.14. Revisión y Difusión de la Política

La política de retribución y fijación de incentivos de la gestora, será revisada periódicamente. Dicha política será comunicada a todos los empleados de la gestora, por los medios habituales utilizados para estos fines y/o por los medios que esta considere oportuno. De igual modo, esta política así como las actualizaciones de que la misma sea objeto estarán a disposición de todo el personal de la gestora para su análisis y consulta.