

Política de Remuneraciones

Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos,
S.A., S.G.I.I.C.

Unidad de Verificación del Cumplimiento
Dirección de Recursos Humanos
Marzo 2021

DESCRIPCIÓN DEL DOCUMENTO

Título	Política de Remuneraciones
Descripción del documento	<p>El objeto de este documento es describir el proceso realizado por Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, S.G.I.I.C., S.A. (en adelante, "GCOGA" o la "Entidad") para establecer la política de remuneraciones de las personas que dirigen efectivamente la Entidad, y aquellas que desempeñen funciones fundamentales o puestos críticos.</p> <p>Esta política recoge el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, introducido por la disposición final 1.21 de 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.</p> <p>El presente documento forma parte de las políticas escritas del sistema de gobierno de la Entidad, y toma como referencia la política de remuneraciones de su sociedad matriz, Grupo Catalana Occidente, S.A.</p>
Responsable	Unidad de Verificación del Cumplimiento Dirección de Recursos Humanos
Frecuencia de revisión	Periodicidad anual, o inferior en el caso que surgiesen circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un periodo inferior

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Realizada por	Validado por	Aprobado por
1.0	Verificación del Cumplimiento Recursos Humanos	Dirección de la Entidad	Consejo de Administración
	Fecha: noviembre 2015	Fecha: noviembre 2015	Fecha: noviembre 2015
2.0	Fecha: Abril 2017	Fecha: Abril 2017	Fecha: Abril 2017
3.0	Fecha: Marzo 2018	Fecha: Marzo 2018	Fecha: Marzo 2018
4.0	Fecha: Febrero 2019	Fecha: Marzo 2019	Fecha: Marzo 2019
5.0	Fecha: Abril 2020	Fecha: Abril 2020	Fecha: Mayo 2020
6.0	Fecha: Marzo 2021	Fecha: Marzo 2021	Fecha: Marzo 2021

Índice

1.	Disposiciones Generales.....	4
1.1	Objetivos.....	4
1.2	Ámbito de aplicación.....	4
1.3	Aprobación y revisión.....	4
1.4	Comunicación interna.....	5
2.	Principios Generales.....	5
3.	Consejo de Administración.....	6
4.	Dirección.....	6
4.1	Condiciones Generales.....	6
4.2	Remuneración fija	7
4.3	Remuneración variable	7
4.4	Remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO.....	11
4.5	Sistema de previsión social complementaria de aportación definida	12
4.6	Otras remuneraciones en especie	12
5.	Responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración	13
6.	Comité de Nombramientos y Retribuciones	13

1. Disposiciones Generales

1.1 Objetivos

GCOGA ha elaborado la presente política de remuneraciones (la “Política”) con el fin de establecer los procedimientos adecuados para garantizar que la política y las prácticas de remuneración para el Personal Estratégico (tal y como se describe en el Apartado 1.2. siguiente) se establezcan, apliquen y mantengan en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Entidad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y el rendimiento y los intereses a largo plazo de la Entidad en su conjunto, fomentando una gestión de riesgos adecuada acorde con los límites de tolerancia establecidos tanto para la Entidad como para los fondos e instituciones de inversión colectiva (“IIC”) que gestione.

1.2 Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a GCOGA. Esta Política cumple con el marco general establecido por Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante, “GCO”), como entidad cabecera del grupo al que pertenece la Entidad (el “Grupo”) sin perjuicio de que la misma pueda, en su caso, desarrollar dicho marco general en mayor detalle.

Quedarán sujetas a la presente Política las remuneraciones del Personal Estratégico, entendiéndose como tal las categorías de personal, incluidos los altos directivos de la Entidad, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad, así como de las instituciones de inversión colectiva que gestione.

1.3 Aprobación y revisión

La Dirección de la Entidad, la Unidad de Verificación del Cumplimiento de GCO, en la que la Entidad tiene externalizada la actividad de cumplimiento normativo de la Entidad, y la Dirección de Recursos Humanos de GCO son los responsables de esta Política y de su actualización y revisión.

El contenido de la Política deberá ser revisado cada año, salvo que surgiesen circunstancias que aconsejasen efectuar dicha revisión en un periodo inferior. La mencionada revisión deberá ser efectuada por la Dirección de la Entidad, en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos de GCO, y en la misma se incluirán las eventuales modificaciones que debieran efectuarse (ya sea consecuencia de los cambios realizados en la propia Política o en la política de remuneraciones de GCO). A efectos de esta revisión, el responsable de la Política elaborará un informe.

1.4 Comunicación interna

Con objeto de que todas las personas afectadas conozcan el contenido de esta Política, se ha definido el siguiente proceso de comunicación interna:

- (i) Una vez que el Consejo de Administración de la Entidad ha aprobado la Política, o cualquiera de sus modificaciones posteriores, la Dirección de la Entidad será la encargada de distribuir la misma al colectivo definido en el apartado “Ámbito de aplicación”.
- (ii) Asimismo, la Política estará disponible, en su caso, en la página web corporativa de la Entidad.

2. Principios Generales

La Política está orientada hacia la generación recurrente de valor para la Entidad y el Grupo al que pertenece y a la sostenibilidad de los resultados en el tiempo, buscando además el alineamiento de los intereses de sus empleados, inversores, colaboradores y accionistas y una gestión prudente del riesgo, de tal forma que la misma sea razonable con el tamaño de la Entidad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Para ello, la Política se basa en los siguientes principios:

- (i) Crear valor a largo plazo.
- (ii) Recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- (iii) Atraer y retener a los mejores profesionales.
- (iv) Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional.
- (v) Velar por la equidad interna y la competitividad externa.

En este sentido, los anteriores principios generales de la Política se traducen en los siguientes pilares:

- (i) **Moderación:** La retribución del Personal Estratégico será moderada en función de las exigencias del mercado y fomentará una gestión de riesgos adecuada y acorde con los límites de tolerancia establecidos por la Entidad, de manera que no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestione la Entidad.
- (ii) **Coherencia:** La Política será coherente con las estrategias comerciales y de gestión de riesgos, perfiles de riesgo y objetivos de la Entidad y de las IIC que gestione o de los inversores de la IIC, así como de sus prácticas de gestión de riesgos y el rendimiento y de sus intereses a largo plazo y comprenderá medidas dirigidas a evitar tanto la asunción de riesgos excesivos como los conflictos de intereses.

- (iii) **Proporcionalidad y adecuación:** La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidades del Personal Estratégico, pero sin que dicha remuneración pueda llegar comprometer la independencia de aquellas personas del Personal Estratégico cuya actuación pivote sobre dicho principio. Asimismo, la Entidad velará para que la Política se aplique de forma uniforme en las diferentes áreas y departamentos de la misma, y al mismo tiempo, incentive la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en unas condiciones competitivas con el mercado.
- (iv) **Transparencia:** La Entidad informará de la cuantía de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración y de la Dirección en la memoria de sus cuentas anuales de conformidad con la normativa mercantil aplicable.
- (v) **Cumplimiento normativo:** La Entidad ha definido la Política considerando, además del necesario cumplimiento de los requerimientos legales que resultan aplicables a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado. Por ello, la Entidad deberá respetar, al aplicar la presente Política al Personal Estratégico, la normativa laboral y mercantil que, en cada caso, aplique a la Entidad y al Personal Estratégico en cada momento, incluyendo el contenido de los convenios colectivos que la Entidad haya suscrito, en su caso, con la representación de los trabajadores de la misma.

3. Consejo de Administración

El apartado 3.3 de la Política de Remuneraciones de GCO establece que, con el fin de evitar duplicidades, y de conformidad con el principio de moderación, en aquellas entidades dependientes de GCO en las que ésta (i) tenga una participación, directa o indirecta, superior al noventa y cinco por ciento (95%) del capital social y (ii) sus administradores sean otras entidades del Grupo o miembros del órgano de administración, del comité de dirección o del personal de las mismas, no podrán percibir remuneración alguna en calidad de administrador.

En consecuencia, de conformidad con el párrafo anterior y según lo previsto en el artículo 21 de los Estatutos Sociales de la Entidad, el cargo de miembro del Consejo de Administración de la Entidad no será retribuido como tal.

4. Dirección

4.1 Condiciones Generales

GCOGA garantizará que cada uno de los miembros de la Dirección de la Entidad (incluyendo aquellos que, en su caso, sean consejeros ejecutivos) reciba una remuneración conforme a las cualificaciones profesionales, conocimientos y experiencia que en cada momento atesore y que sean adecuadas para hacer posible una gestión responsable y prudente de la Entidad.

La remuneración de cada uno de los miembros de la Dirección será determinada conforme a los estándares de mercado y quedará reflejada en un contrato mercantil, de alta dirección o laboral ordinario, según corresponda de conformidad con la normativa vigente, que suscribirá el correspondiente miembro de la Dirección con la Entidad.

La remuneración de los miembros de la Dirección podrá incluir los siguientes componentes:

- (i) Remuneración fija.
- (ii) Remuneración variable.
- (iii) Sistema de previsión social complementaria de aportación definida.
- (iv) Remuneración en especie.

Sin perjuicio de la normativa vigente y con pleno respeto a la misma, los pagos por indemnización en caso de extinción contractual guardarán relación con el desempeño registrado durante todo el período de actividad y estarán concebidos de tal modo que no se recompense el fracaso.

4.2 Remuneración fija

Tal y como se ha establecido en el apartado 4.1 anterior, la remuneración fija de cada uno de los miembros de la Dirección será determinada conforme a los estándares de mercado y quedará reflejada en un contrato mercantil, de alta dirección o laboral ordinario.

La cuantía de la remuneración fija será determinada con base anual y será pagadera en doce (12) pagas mensuales.

4.3 Remuneración variable

4.3.1 Concepto. Reglamento Individual

Además de la remuneración fija a la que hace referencia el apartado 4.2 anterior, los miembros de la Dirección percibirán una remuneración variable vinculada a la evaluación del desempeño del interesado.

No obstante, y con el fin de evitar que la remuneración de los miembros de la Dirección dependa excesivamente de los componentes variables, la base de la remuneración variable no podrá exceder del cien por cien (100%) de la retribución fija, por la consecución del cien por ciento (100%) de los objetivos establecidos, sin que la cuantía máxima a percibir por cada objetivo pueda superar el ciento veinticinco por ciento (125%) de la parte de la base que tiene asignada.

La remuneración variable de cada uno de los miembros de la Dirección quedará fijada en un reglamento individual anual (el "**Reglamento Individual**"), que complementará al contrato mercantil, de alta dirección o laboral ordinario que haya suscrito el miembro de la Dirección, y que fijará los parámetros de percepción de la misma y el peso de cada uno de ellos.

Los objetivos que se fijen en el Reglamento Individual de cada miembro de la Dirección se basarán en una combinación de la evaluación del desempeño del interesado y del área de actividad en la que esté implicado (salvo que sean asimismo responsables de las funciones de (i) control de gestión de riesgos; (ii) cumplimiento normativo; o (iii) auditoría interna; en cuyo caso la parte variable de su remuneración será independiente de los resultados de las áreas operativas en las que desarrollen su trabajo), así como del resultado global de la Entidad o del Grupo, de tal forma que el cálculo de la remuneración variable resultante de la aplicación del Reglamento Individual incluya tanto criterios financieros como no financieros, tales como el desempeño personal, el nivel de cumplimiento normativo y de las políticas y criterios de sostenibilidad de la Entidad y el Grupo, la satisfacción del cliente, el logro de objetivos estratégicos, el cumplimiento puntual del sistema de control interno o la ejecución de un proyecto determinado. El peso de los criterios no financieros dentro del Reglamento Individual de cada miembro de la Dirección no podrá ser inferior al 25% del total.

Sin perjuicio de lo anterior, los objetivos, tanto financieros como no financieros, se establecerán fundamentalmente sobre la base de parámetros de gestión objetivos y medibles que tendrán asignados, cada uno de ellos, un determinado porcentaje de la base total en función de su prioridad, pudiendo ser tanto objetivos anuales como plurianuales. Asimismo, el pago de una parte sustancial del componente variable tendrá un diferimiento mínimo de tres (3) años, condicionando su percepción al cumplimiento de los objetivos, tanto financieros como no financieros, establecidos para dicho período.

Asimismo, el Reglamento Individual podrá incluir un ajuste a la baja por la exposición excesiva a riesgos actuales y futuros, teniendo en cuenta el perfil de riesgo de la Entidad. Dicho ajuste a la baja podrá ser diferente para cada miembro de la Dirección en función del área de actividad en la que desarrolle su actividad.

Finalmente, y sin perjuicio de lo establecido adicionalmente en el Reglamento Individual, con carácter general, en el caso del Personal Estratégico, si (i) el resultado individual de la Entidad o el resultado consolidado del Grupo al que pertenece fuese negativo; o (ii) el ratio de solvencia del Grupo fuese inferior al 100%, no se devengará importe alguno por dicho concepto.

4.3.2 Establecimiento del esquema de remuneración variable

El Reglamento Individual para cada uno de los miembros de la Dirección será redactado por la Dirección de Recursos Humanos de GCO teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el apartado 4.3.1 anterior y las circunstancias del miembro en cuestión, así como de su área de actividad. Una vez redactado, los citados parámetros serán validados por el Consejo de Administración de la Entidad previo informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos de GCO, de conformidad con el apartado 6 siguiente.

Una vez aprobado, y en señal de conformidad con el mismo, el miembro de la Dirección deberá suscribirlo. A estos efectos, el Reglamento Individual incluirá el compromiso del miembro de la

Dirección al que aplique el mismo de no utilizar ninguna estrategia de cobertura personal ni ningún seguro relacionado con la remuneración y la responsabilidad que menoscabe los efectos de adaptación al riesgo implícitos en su sistema remunerativo y, en particular, el relacionado con su remuneración variable.

4.3.3 Cálculo de la remuneración variable

El importe de la remuneración variable se calculará y liquidará anualmente.

En particular, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas anuales consolidadas del Grupo e individuales de la Entidad del ejercicio al que haga referencia el Reglamento Individual, la Dirección de Recursos Humanos de GCO será la encargada de establecer el grado de cumplimiento por parte del miembro de la Dirección de su Reglamento Individual y, por tanto, el correspondiente importe a percibir por el mismo como remuneración variable.

En relación con lo anterior, y a los efectos de recabar la información necesaria para realizar los correspondientes cálculos en relación con dicha remuneración y comprobar de modo efectivo que se han cumplido las condiciones previamente establecidas en el Reglamento Individual, la Dirección de Recursos Humanos contará con la asistencia de la Dirección Financiera de GCO para proporcionar la información respecto a aquellos objetivos del Reglamento Individual que dependan de parámetros financieros objetivos, una vez ésta haya sido auditada por los auditores externos de la Entidad.

Para aquellos otros objetivos que se hayan fijado dentro del Reglamento Individual y que tengan como base criterios no financieros, tales como el desempeño personal o la ejecución de un determinado proyecto, la evaluación se realizará por el Consejo de Administración de la Entidad.

4.3.4 Pago de la remuneración variable

La remuneración variable susceptible de pago dinerario resultante de la aplicación del Reglamento Individual será pagadera:

- (i) hasta un importe máximo del cincuenta y ocho por ciento (58%) de la misma, con carácter anual, una vez haya sido determinada y verificada efectivamente de conformidad con el apartado 4.3.3 anterior.
- (ii) un mínimo del cuarenta y dos por ciento (42%) de la misma, será pagadera con un período de diferimiento mínimo de tres años respecto al ejercicio al que haga referencia el Reglamento Individual, a razón de un catorce por ciento (14%) por cada uno de los tres (3) años (o el porcentaje que corresponda en caso de aumentar el % de importe diferido o el periodo de diferimiento). La percepción correspondiente a cada uno de los años de diferimiento se corregirá de forma directamente proporcional al cumplimiento del objetivo presupuestario del resultado ordinario de la Entidad en cada uno de dichos ejercicios, u otros criterios objetivos análogos, con el límite del ciento veinticinco por ciento (125%).

4.3.5 Ajustes a la remuneración variable

Adicionalmente, tal y como se ha señalado en el apartado 4.3.1 anterior, la remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad y/o del Grupo.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se verá reducida cuando en virtud de lo descrito en los siguientes apartados sean de aplicación las cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”).

(i) cláusula malus

La remuneración variable diferida que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción por parte de la Entidad si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- (a) Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una remuneración variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la misma.
- (b) Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:
 - (i) Una actuación fraudulenta por parte del miembro de la Dirección.
 - (ii) El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del miembro de la Dirección de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión dolosa o negligente que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
 - (iii) Que el miembro de la Dirección haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
 - (iv) Que el miembro de la Dirección haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de la Entidad que, en su caso, le resulten de aplicación y, en especial, de aquellas recogidas en el Código Ético de Grupo Catalana Occidente y en el Reglamento Interno de Conducta de la Entidad.
- (c) Si como consecuencia de una gestión imputable al miembro de la Dirección se producen cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones

realizadas al margen de las políticas y límites aprobados para la Entidad y para los fondos e IIC que gestione.

(ii) Cláusula clawback

La remuneración variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Entidad cuando en los tres (3) años inmediatamente posteriores al cierre del ejercicio del que la referida remuneración proceda, se compruebe que la misma se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, de tal forma que dicha falsedad o inexactitud tenga un efecto negativo material sobre las cuentas de la Entidad o consolidadas del Grupo al que pertenece, según corresponda, de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

La determinación de las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto a la Entidad, así como el procedimiento por el cual la Entidad podrá reclamar la devolución proporcional del importe cobrado o incluso compensarlo contra otras remuneraciones que el individuo tenga derecho a percibir, así como la obligación por parte de éste de reintegrar a la Entidad parte o la totalidad de su cuantía, se harán conforme lo establecido en el Reglamento Individual.

4.3.6 Régimen transitorio

Con el fin de introducir el sistema de diferimiento del pago, los miembros de la Dirección serán compensados desde que les aplique el mismo, durante tantos ejercicios como se establezca de periodo de diferimiento (con un mínimo de 3 ejercicios, tal y como establece el Apartado 4.3.4 anterior), con un importe igual a multiplicar su retribución variable por el porcentaje resultante de dividir el número de ejercicios pendientes para completar el periodo transitorio entre el número de ejercicios totales del mismo (por ejemplo, en el caso de un periodo de diferimiento de tres años, la compensación sería del cien por ciento (100%) de la cantidad diferida en el primer ejercicio, dos tercios de la cantidad diferida en el segundo ejercicio y un tercio de la cantidad diferida en el tercer ejercicio). Por contra, en el momento que los citados miembros cesen en sus actividades en la Entidad perderán el derecho a cualquier pago de remuneración variable diferido, salvo que sea expresamente aprobado por el Consejo de Administración.

4.4 Remuneración en especie mediante entrega de acciones de GCO

Sin perjuicio de lo establecido en los apartados 4.2 y 4.3, el Consejo de Administración podrá acordar, con carácter anual, y siempre que cuente con la correspondiente autorización de la Junta General de Accionistas en los términos que establezca la legislación vigente, ofrecer a los miembros de la Dirección, como parte integrante de la plantilla de la Entidad, la posibilidad de canjear parte de su remuneración fija o variable por la entrega de acciones de GCO.

Los términos y condiciones relacionados con dicha entrega quedarán fijados en un Reglamento Interno que será aprobado con carácter anual por el Consejo de Administración de la Entidad (el “Reglamento Interno”).

Dicho Reglamento Interno será complementario, en su caso, a lo que se prevea en el Reglamento Individual e incluirá, sin carácter limitativo, la definición de los beneficiarios, las limitaciones a dicha remuneración en especie, así como el mecanismo de valoración de las acciones y entrega efectiva de las mismas.

4.5 Sistema de previsión social complementaria de aportación definida

Los miembros de la Dirección dispondrán de un sistema de previsión social complementario a la remuneración descrita en los apartados 4.2. y 4.3. Dicho sistema se compondrá de las aportaciones derivadas del Sistema de Previsión Social establecido para toda la plantilla por Convenio Colectivo, de aquellas fijadas contractualmente, o bien de las establecidas por decisión unilateral de la Entidad, así como de las aportaciones realizadas por la Entidad a favor de los miembros de la Dirección, en régimen de expectativa de derecho condicionado a su jubilación en la misma, de acuerdo con el sistema aprobado por el Consejo de Administración.

Por otra parte, la Entidad podrá establecer la dotación del sistema de previsión social mediante aportaciones directas a dicho sistema para los miembros de la Dirección derivadas de su retribución variable.

4.6 Otras remuneraciones en especie

Como parte del paquete de remuneración los miembros de la Dirección tendrán derecho a:

- (i) Un seguro de vida temporal y seguro de salud, estando las primas de suscripción a cargo de la Entidad.
- (ii) Un vehículo de empresa.

Asimismo, GCO, como entidad cabecera del Grupo, mantendrá suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos, que cubrirá tanto al Personal Estratégico de GCO como al de las entidades dependientes de ésta, incluyendo a la Entidad (salvo que éstas tengan su propia póliza de seguro de responsabilidad civil).

Igualmente, el paquete de remuneración podrá incluir, en el caso de aquellos miembros de la Dirección que no sean a su vez miembros del Consejo de Administración, y que deban desplazarse de forma permanente a una localidad diferente de su residencia habitual para realizar su trabajo, una asignación para cubrir su alojamiento en el lugar de desplazamiento y, en su caso, los gastos de asesoramiento fiscal y/o administrativo que puedan derivarse de su desplazamiento a otra jurisdicción.

5. Responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración

Los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad, así como de las IIC's gestionadas, a los que hace referencia el apartado 1.2 anterior, tendrán respecto a la remuneración fija y la remuneración variable un mecanismo de retribución igual al descrito respecto a los miembros de la Dirección en los apartados 4.1 a 4.4 anteriores.

Dichas personas podrán ser también beneficiarias del sistema de previsión social complementario y/o la remuneración en especie a las que hacen referencia los apartados 4.5 y 4.6 anteriores, si así se estableciera en su contrato o lo determinase el Consejo de Administración de la Entidad, ya sea de forma individualizada para cada uno de ellos o con referencia a determinada categoría laboral.

No obstante, y en relación con los responsables de las funciones de gestión de riesgos la parte variable de su remuneración será independiente de los resultados de las áreas operativas sobre las que desarrollen su trabajo.

6. Comité de Nombramientos y Retribuciones

De conformidad con el artículo 46 bis apartado 4 de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, de acuerdo con el tamaño de la Entidad, por su organización interna y por la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades, además del hecho de que la misma forma parte del Grupo cuya entidad cabecera es GCO, se ha establecido que no es necesario establecer un comité de nombramientos y retribuciones específico para la Entidad, asignando parte de las funciones señaladas en ese artículo a la Dirección de Recursos Humanos del Grupo, que será la encargada de ayudar al Consejo de Administración de la Entidad a supervisar la configuración de la política y las prácticas de remuneración, así como su aplicación y funcionamiento, asegurándose de que las políticas de remuneración de las diferentes entidades del Grupo aplican mecanismos homogéneos y validando tanto el Reglamento Interno como el Reglamento Individual aplicable al Personal Estratégico de las mismas.

En particular, y para aquel Personal Estratégico que tenga dividida su jornada laboral entre la Entidad y una o más de las entidades del Grupo, la Dirección de Recursos Humanos del Grupo se ocupará de supervisar que la remuneración global que perciban no genere duplicidades y que tanto el Reglamento Interno como el Reglamento Individual que les aplique refleje las actividades que desarrollan en las diferentes entidades.