

POLÍTICA DE REMUNERACIONES



Junio 2023

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Nombre	Cambios Realizados	Versión
Octubre 2015	Metagestión	Primera redacción	1.0
Junio 2017	Cumplimiento Normativo	Adaptación a las Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la OICVM	2.0
Diciembre 2020	Metagestión	Adaptación de la política a las modificaciones de la Ley de IIC y el Reglamento de IIC en materia de política remunerativa. Modificación de la política para adaptarla a los nuevos requisitos establecidos por la normativa MiFID II.	3.0
Junio 2023	Metagestión	Adaptación nueva estructura organizativa	4.0

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. NORMATIVA APLICABLE	4
3. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN	5
4. ALCANCE SUBJETIVO: “PERSONAL IDENTIFICADO”.....	6
5. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL DE METAGESTIÓN.....	7
6. GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES.....	9
7. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.....	10
8. LINEAS BÁSICAS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO.....	11
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	11
DIRECTOR GENERAL.....	11
PERSONAL QUE PARTICIPA EN LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO.....	12
PERSONAL COMERCIAL DEDICADO A VENTAS.....	12
PERSONAL DEDICADO A LA GESTIÓN DE ACTIVOS.....	12
9. PROCESO DE FIJACIÓN Y CONTROL	12
10. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	14
11. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA.....	15
12. ACTUALIZACIÓN	16

1. INTRODUCCIÓN

La política remunerativa de METAGESTIÓN, S.G.I.I.C., S.A. (en adelante, “Metagestión” o la “Entidad”) se ha establecido con la necesidad de dotar a la Entidad de sólidos procedimientos de remuneración que sean compatibles con una gestión del riesgo adecuada y eficaz. La política remunerativa de Metagestión alinea los riesgos asumidos por su personal con los de las IIC y carteras que gestiona, los de los inversores de dichas IIC y los de la propia Entidad. En particular, la política remunerativa considera debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo.

La política remunerativa de Metagestión:

- está en línea con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Entidad.
- no fomenta una asunción de riesgos excesiva, en comparación con la política de inversiones de las IIC que gestiona.
- permite adecuar los intereses de las IIC y de sus inversores, así como de las carteras gestionadas, con los del personal que gestiona las IIC y las carteras y mantener una situación financiera adecuada.

En el presente documento se identifican los principios generales que rigen dicha política, los objetivos que persigue, y se describen los principales elementos que forman parte de la retribución de los empleados y directivos de la Entidad, con especial referencia al *personal identificado*.

Hay que señalar que la política de retribuciones de Metagestión está adaptada al tamaño, organización interna, naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

2. NORMATIVA APLICABLE

La normativa de referencia a la hora de definir esta política es la siguiente:

- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores (“TRLMV”).
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”).
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (actualizada por la Ley 22/2014, de 12 de noviembre) (“LIIC”).

- Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (actualizado por el Real Decreto 83/2015, de 13 de febrero) (“RIIC”).
- Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.
- Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración en el ámbito de la MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013) (“Directrices de ESMA MiFID”).
- Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016) (“Directrices de ESMA UCITS”).
- Circular 6/2009, de 9 de diciembre de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva (la “Circular”).
- Directiva 2009/65/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009 (“Directiva UCITS”).
- Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y su normativa de desarrollo, así como la transposición de la misma en España. (“MiFID II”)
- 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.

3. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN

La remuneración consistirá en uno o más de los componentes siguientes:

- todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la Entidad,
- cualquier importe pagado por las IIC gestionadas, incluida cualquier parte de las *comisiones de gestión sobre resultados* pagadas directa o indirectamente a favor del *personal identificado*, o
- cualquier transferencia de participaciones o acciones de las IIC gestionadas, como contraprestación por los servicios profesionales que presta el *personal identificado* de la Entidad.

Las remuneraciones pueden dividirse en remuneración fija (pagos o complementos salariales que no consideran ningún criterio sobre los resultados) o remuneración variable (pagos o

complementos salariales adicionales que dependen de los resultados o, en determinados casos, de otros criterios contractuales).

Ambos componentes de la remuneración (fijo y variable) podrán incluir pagos o complementos salariales monetarios (como efectivo, acciones, opciones, cancelación de préstamos a los empleados en el momento de ser despedidos, aportaciones al plan de pensiones) o complementos salariales no (directamente) monetarios (como descuentos, prestaciones sociales complementarias o indemnizaciones para gastos de automóvil, teléfono móvil, etc.).

Un «bonus de permanencia» es un modo de remuneración variable que solo puede permitirse en la medida en que se hayan aplicado correctamente las disposiciones de alineación del riesgo.

Los dividendos o las distribuciones similares que los socios reciben como propietarios de la Entidad no entran dentro del ámbito de aplicación de la presente política, salvo si del pago de dichos dividendos se deriva una elusión de las correspondientes normas de remuneración, siendo, a estos efectos, irrelevante si existe o no intención de eludir dichas normas.

Se debe garantizar que la remuneración variable no se ha pagado mediante vehículos u otros medios que se utilizan con el objetivo de eludir de manera artificial las disposiciones de la Directiva UCITS, MiFID II y de las Directrices de ESMA.

4. ALCANCE SUBJETIVO: “PERSONAL IDENTIFICADO”

Se incluyen dentro del personal identificado las siguientes categorías de empleados:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de dirección de la Entidad, como: administradores y socios ejecutivos y no ejecutivos.
- Altos directivos.
- Personal que ejerce funciones de control.
- Personal responsable al frente de la gestión de inversiones, la administración, la comercialización y los recursos humanos.
- Otros responsables de asumir riesgos como: los miembros del personal, cuyas actividades profesionales –ya sean individuales o colectivas, como miembros de un grupo (por ejemplo, una unidad de negocio o parte de un departamento)– pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o en una IIC que gestiona, incluidos los responsables de celebrar contratos o entrar en posiciones y tomar decisiones que pueden afectar de manera significativa a las posiciones de riesgo de la Entidad o de la IIC y carteras que gestiona. Dicho personal puede incluir, por ejemplo, los equipos de venta, los operadores particulares en la intermediación y los departamentos de operaciones de intermediación bursátiles.

- Empleados que no obtengan una remuneración total de importe elevado pero que podrían tener una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestiona, dado el puesto de trabajo o las responsabilidades particulares que ejerce dicha persona.
- Otros empleados/personas, cuya remuneración total los incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos.

5. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL DE METAGESTIÓN

La política remunerativa de Metagestión se fundamenta en los siguientes principios generales:

- Debe evitar conflictos de interés e incumplimientos de normas de conducta.
- Debe ser compatible con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y en el mayor interés de los clientes.
- Debe permitir una gestión adecuada y eficaz del riesgo, incluido el riesgo de sostenibilidad, sin que existan incentivos que impliquen la asunción de riesgos por encima del nivel tolerado por la Entidad, y con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC gestionadas por la Entidad.
- Debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, y los intereses de la Entidad, y de las IIC y carteras que gestiona, o de los inversores de la IIC, incluyendo medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Las retribuciones variables deben ser coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital.
- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona y los de la unidad de negocio o las IIC y carteras afectadas y los resultados globales de la Entidad. En la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.
- La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de las IIC y carteras gestionadas por la Entidad, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de las IIC que gestione y sus riesgos de inversión. Concretamente, la política de remuneración será compatible con los objetivos de sostenibilidad de la Sociedad, esto es, objetivos en materia medioambiental, social y de gobierno (ESG).
- La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año.
- Los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. La remuneración fija debe ser lo suficientemente elevada para retribuir los servicios

profesionales prestados según el nivel de educación, el grado de antigüedad, el nivel de conocimientos especializados y las cualificaciones exigidas, las limitaciones y la experiencia laboral, el sector empresarial y la región relevantes.

- La remuneración variable debe estar vinculada a los resultados y ajustarse por el riesgo.
- 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.
- En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o los lotes de componentes variables de la remuneración se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.
- Una parte sustancial, que es al menos el 50 por ciento de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones de la IIC en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50 por ciento de la cartera total gestionado por la Entidad, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 por ciento.
- Una parte sustancial, que represente al menos el 40 por ciento del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de las IIC de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de las IIC de que se trate.
- El período a que se refiere el párrafo anterior será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida de las IIC en cuestión es más corto; no se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; en el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se aplazará como mínimo el 60 por ciento.
- La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y de la persona de que se trate.
- La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la Entidad o la IIC obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación.
- Los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.

- Inexistencia de toda relación directa entre la remuneración de las personas competentes que ejerzan principalmente una actividad y la remuneración de otras personas competentes que desempeñen esencialmente otra actividad, o también entre la remuneración de esas primeras personas y los ingresos generados por las segundas, en los casos en que puedan surgir conflictos de intereses en relación con dichas actividades.

En resumen, la política de remuneraciones de Metagestión viene determinada por:

- Claridad, sencillez y transparencia en la gestión.
- Énfasis en la compensación total.
- Equidad interna y equidad externa (competitividad en mercado).
- Gestión adecuada y eficaz del riesgo.

6. GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES

El Socio Único de Metagestión aprobará anualmente la retribución de los miembros del Consejo de Administración.

El **Consejo de Administración** de Metagestión, S.G.I.I.C., S.A.U. es el encargado de fijar los principios generales de la política de retribución y de su aprobación.

Asimismo, el **Consejo de Administración** deberá revisar periódicamente los principios establecidos y es responsable de vigilar la aplicación de los mismos.

El Consejo de Administración será responsable de garantizar que la política remunerativa es coherente con una gestión del riesgo efectiva y razonable y, en particular de:

- Establecer, mantener y supervisar las políticas y procedimientos de control interno, entre otros, la política y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos,
- Evaluar su eficacia y, en su caso, adoptar las medidas adecuadas para subsanar las posibles deficiencias.

No obstante, lo anterior, todas las funciones competentes en la empresa (es decir, dirección general, gestión del riesgo, cumplimiento normativo, recursos humanos, planificación estratégica, etc.) deben tener una participación adecuada en el diseño, la supervisión continua y la revisión de la política remunerativa de la Entidad.

El **Consejo de Administración** fijará las cantidades agregadas de retribución, tanto fija como variable, a la vista de la evolución de las cuentas de resultados y cifras de negocio de la firma.

El Consejo de Administración confirmará, en la aprobación anual de las cifras de evolución del negocio, las cantidades agregadas de la retribución mencionadas.

La función de gestión del riesgo valora el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la Entidad. La función de la gestión del riesgo valida y evalúa los datos de ajuste por el riesgo.

La función de cumplimiento normativo analiza el modo en que la estructura de remuneraciones afecta al cumplimiento de la legislación, reglamentos y políticas internas de la Entidad.

La función de auditoría interna lleva a cabo periódicamente una auditoría independiente del diseño, la aplicación y los efectos de las políticas remunerativas de la Entidad.

Por otra parte, no se ha considerado necesaria la constitución de un comité de remuneraciones, de acuerdo con lo establecido en el art. 188 del TRLMV, el art. 46 bis.2. f) de la LIIC y las Directrices de ESMA (directrices 54 a 59). Es el Consejo de Administración quien asume las funciones propias del comité de remuneraciones.

7. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

De acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable y las Directrices de ESMA, la política y prácticas de retribución del personal de Metagestión, y en particular, del Personal Identificado, deberán ser acordes con una gestión racional y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial de Metagestión de forma que el principio de proporcionalidad deberá aplicarse conforme a la organización interna de la Entidad, y de forma proporcional a su tamaño, naturaleza y complejidad sus actividades.

Metagestión ha realizado un análisis sobre la base de los factores que se exponen a continuación, a los efectos de justificar la aplicación proporcional de algunos de los requisitos aplicables:

- Metagestión cuenta con una estructura interna de gobierno y organización legal sencilla.
- Atendiendo al tamaño reducido de Metagestión, tanto por número de empleados como por el valor de los activos gestionados. En particular, los activos bajo gestión están por debajo de los 5.000 millones de euros.
- Por la escasa complejidad de las IIC y carteras gestionadas y de los activos en los que invierte.

8. LINEAS BÁSICAS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema general de retribución se compone de los criterios esenciales que definen la forma en la que Metagestión compensa a los trabajadores de acuerdo con la aportación personal que cada uno realiza a la consecución de los resultados de la organización, y que es el reflejo de la filosofía directiva y de la cultura de la organización.

La remuneración de los empleados de Metagestión se basa, con carácter general, en una parte de remuneración fija y una parte de remuneración variable. Metagestión velará por que los componentes fijos y los componentes variables, que forman la remuneración total, estén debidamente equilibrados.

En este sentido, la presente política tendrá en cuenta el siguiente esquema de remuneración:

- **Retribución fija:** constituye el elemento básico de la política retributiva. Se basa en criterios de competitividad y equidad externa en relación con el mercado retributivo de empresas de un tamaño similar del sector financiero, así como en función del nivel de responsabilidad asumida, funciones asignadas, experiencia y habilidades del trabajador.
- **Retribución variable:** estará basada en la consecución de los objetivos y resultados de Metagestión, así como en base a los resultados individuales del personal para cuya valoración deberán tenerse en cuenta tanto criterios cuantitativos y cualitativos, tendentes a valorar el desempeño individual del personal. Los componentes variables se determinan cada ejercicio en función de los objetivos fijados periódicamente por Metagestión y comunicados previamente.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración no fija su propia remuneración. Las decisiones relativas a la remuneración de los miembros del Consejo de Administración se asignan al Socio Único de Metagestión, siempre siguiendo los criterios y principios expuestos en el presente documento.

Director General

El Director General no fija su propia remuneración. Las decisiones relativas a la remuneración del Director General se asignan al Consejo de Administración de Metagestión, siempre siguiendo los criterios y principios expuestos en el presente documento.

El esquema de retribución establecido para el Director General de Metagestión se basa en la percepción de una retribución fija establecida con carácter anual y una parte variable que dependerá de los siguientes factores:

- Resultados de la Entidad.
- Consecución de objetivos, tanto a nivel del área de actividad al que están adscritos, como a nivel personal.

Personal que participa en las funciones de control interno

El Director General propone anualmente la remuneración de los empleados, que será aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad. Para estos empleados, tendrá una especial ponderación el cumplimiento de objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellas controladas.

Personal comercial dedicado a ventas

El Director General propone anualmente la remuneración de los empleados que será aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad. Tomará una especial ponderación al crecimiento de la entidad y los resultados de esta.

Personal dedicado a la gestión de activos

El Director General propone anualmente la remuneración al Consejo de Administración de la Entidad. Tomará una especial ponderación a la rentabilidad con medidas de tipo relativo (comparación con benchmark):

- Fijo
- Remuneración variable en función de la rentabilidad
- Remuneración variable en función de los resultados de la Entidad

9. PROCESO DE FIJACIÓN Y CONTROL

El sistema de retribución variable en base a objetivos se orienta a la consecución de los mejores resultados del personal. Los objetivos deben ser claros y precisos, alcanzables, motivadores y cuantificables.

Los objetivos, según su ámbito, serán:

- De empresa: afectan al conjunto de la Entidad. Impulsan el logro de los resultados de Metagestión y refuerzan el espíritu.
- De Área: afectan al conjunto del Área a la que se pertenece. Refuerzan la visión global de Área Funcional, permitiendo abordar objetivos y estrategias compartidas.

Los objetivos según su naturaleza serán:

- Cuantitativos: Fáciles de medir y de comprender y que afectan a los resultados inmediatos del negocio, como las cifras de ventas netas. En particular:
 - Consecución de resultados de Metagestión,
 - Consecución de los resultados fijados a nivel individual.

- Cualitativos: desarrollan la función del empleado, facilitan el desarrollo de Metagestión a largo plazo. En particular:
 - Trabajo en equipo,
 - Orientación al logro,
 - Orientación al cliente,
 - Compromiso con el proyecto,
 - Comunicación, impacto e influencia,
 - Conocimiento funcional y de mercado,
 - Profesionalidad y rigor,
 - Cumplimiento de las políticas y procedimientos internos de Metagestión,
 - Número de quejas y reclamaciones presentadas por los clientes,
 - Sanciones interpuestas por el regulador,
 - Grado de satisfacción de los clientes,
 - Realización de cursos de formación obligatorios.

Finalidad del Sistema de Retribución Variable:

- Mantener un determinado nivel de compromiso personal con los objetivos generales de la Entidad, así como con los objetivos específicos del puesto.
- Claridad en las responsabilidades y objetivos a conseguir por el titular del puesto, así como en las prioridades de dichos objetivos.
- Conseguir los mejores resultados en el desempeño de las funciones encomendadas al personal identificado
- Actuar como instrumento de comunicación y motivación.
- Proporcionar a la dirección una herramienta eficaz de planificación y control.
- Promover una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos, incluidos los riesgos de sostenibilidad.

La cuantía de los incentivos percibidos cada ejercicio, en ningún caso podrá implicar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad y, en todo caso, serán

coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital, en base individual y consolidada, en virtud de la normativa de solvencia.

El derecho a recibir la remuneración variable se obtiene («se concede») al final del *periodo de devengo* o durante el *periodo de devengo*, cuya duración debe ser como mínimo de un año, aunque podrá ser superior.

La remuneración variable deberá abonarse parcialmente por anticipado (a corto plazo) y parcialmente aplazada (a largo plazo). Antes de pagar la parte aplazada, debe exigirse que se reevalúen los resultados y, en su caso, que se realice un ajuste por el riesgo para adaptar la remuneración variable a los riesgos y los errores en las evaluaciones de resultados y riesgos que han aparecido desde que se concedió a los empleados el componente variable de su remuneración.

Metagestión puede emplear criterios específicos en los que se aplicarían las *penalizaciones* (tanto a la parte en efectivo como a la parte en *instrumentos* de la remuneración aplazada) y las *compensaciones*. Dichos criterios pueden incluir, por ejemplo:

- la prueba de un comportamiento indebido o un error grave por parte del empleado (por ejemplo, una vulneración del RIC y de otros reglamentos internos, especialmente los relativos a los riesgos).
- si la IIC y/o Cartera y/o la Entidad y/o la unidad de negocio sufren posteriormente un descenso significativo en sus resultados financieros (deberán utilizarse indicadores específicos).
- si la IIC y/o Cartera y/o la Entidad y/o la unidad de negocio en que el empleado trabaja sufre una deficiencia importante en la gestión del riesgo.
- cambios significativos en la situación financiera global de Metagestión.

En ninguna circunstancia, el ajuste explícito por el riesgo a posteriori (tanto para el efectivo como para los *instrumentos*) debe suponer un aumento de la parte aplazada.

10. SEGUIMIENTO Y CONTROL

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. El seguimiento y control se llevará a cabo por la Unidad de Cumplimiento Normativo.

Dichas revisiones centrales e independientes deben valorar si el sistema general de remuneraciones:

funciona como está previsto (en particular, que todos los programas y planes acordados están cubiertos; que los pagos de remuneración son adecuados; y que el perfil de riesgo, los objetivos a largo plazo y los objetivos de la Entidad están reflejados de forma adecuada);

- es conforme con los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

Cuando las revisiones periódicas revelen que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba previsto o establecido, el Consejo de Administración de Metagestión debe garantizar que se aplica el oportuno plan para subsanarlo.

La revisión periódica de la aplicación de las políticas y prácticas remunerativas podrá encargarse, parcial o totalmente, a un servicio externo cuando sea apropiado, con arreglo al criterio de proporcionalidad. De acuerdo con la proporcionalidad, Metagestión podrá decidir externalizar toda la revisión. En cualquier caso, el Consejo de Administración seguirá siendo responsable de revisar las políticas y prácticas remunerativas y de garantizar que se atiende a los resultados de la revisión.

Deberá darse cuenta al Consejo de Administración de los resultados de la evaluación anual realizada.

11. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA

Difusión interna de información

La política remunerativa de Metagestión debe ser accesible para todos los miembros del personal de la Entidad. El contenido que debe difundirse internamente será, como mínimo, el que se difunde de manera externa.

El personal ha de ser informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración. El proceso de evaluación debe estar oportunamente documentado y ser accesible para cada uno de los miembros del personal de los que se trate.

Difusión externa de información

Los folletos de las IIC gestionadas deberán contener información detallada y actualizada de la política remunerativa de Metagestión, que incluirá, al menos, una descripción de la forma en que se calculan la remuneración y los beneficios y la identidad de las personas responsables de hacerlo. Esta información detallada podrá ser sustituida por un resumen de la política remunerativa en el que se indique la página web en el que se puede consultar dicha información y en el que se señale que se puede obtener gratuitamente un ejemplar en papel de dicha información previa solicitud.

Por otro lado, los informes anuales de las IIC gestionadas (concretamente los IPP correspondientes al segundo semestre) deberán contener:

Datos cuantitativos:

- Remuneración total abonada por Metagestión a su personal desglosada en:
 - Remuneración Fija.
 - Remuneración Variable.
- Número de beneficiarios (se especificará el número total de empleados y, dentro de estos, el número de beneficiarios de remuneración variable).
- Remuneración ligada a la comisión de gestión variable de la IIC, indicando que no existe para aquellas IIC que no apliquen este tipo de remuneración.
- Remuneración desglosada en:
 - altos cargos: indicando el número de personas incluidas en esta categoría y desglosando en remuneración fija y variable.
 - empleados cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC (en el entendido de que todas las SGIC cuentan con empleados dentro de este grupo): indicando el número de personas incluidas en esta categoría y desglosando en remuneración fija y variable.

Datos cualitativos:

- Descripción de la política de remuneración de la Entidad, que deberá incluir el detalle del método de cálculo para los distintos grupos de empleados, y para los distintos tipos de remuneración, teniendo en cuenta tanto criterios financieros como no financieros.

Adicionalmente para los fondos armonizados se deberá incluir una descripción de las modificaciones que se hayan realizado en la política de remuneración, así como el resultado de las revisiones a dicha política que se realicen por la Entidad de forma periódica.

En el caso de fondos con alta vinculación a un gestor, toda la información anterior se debe dar a nivel desglosada a nivel individual de estos fondos.

12. ACTUALIZACIÓN

La actualización de esta Política se llevará a cabo por el Consejo de Administración, al menos una vez al año.

Además, la Unidad de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo hará un seguimiento continuo de las novedades regulatorias, y demás circunstancias que hagan necesaria una modificación o actualización, en el momento que se produzcan, e informará de ello al Director General.