



AVALON
WEALTH MANAGEMENT

Política de Remuneraciones

**AVALON WEALTH MANAGEMENT,
AGENCIA DE VALORES, S.A.**

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

CONTROL DE VERSIONES Y CAMBIOS

Fecha	Autor	Revisado	Descripción de la revisión	Fecha Aprobación	Fecha entrada en vigor	Versión
2022-03-14			Primera redacción			1.0
2024-01-25			Segunda redacción			2.0

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

INDICE

1.	Introducción	4
2.	Ámbito de aplicación	4
2.1	Ámbito subjetivo	4
2.2	Ámbito objetivo	5
3.	Principios de la Política de Remuneraciones	6
3.1	Principio de Proporcionalidad	6
3.2	Principios de gobernanza y transparencia	8
3.3	Principios relativos a la gestión del riesgo	8
3.3.1	Principios generales de obligado cumplimiento	8
3.3.2	Principios aplicables a la remuneración del Personal Identificado	9
4.	Sistema retributivo	10
4.1	Retribución	10
4.2	Componentes de la retribución variable	11
4.3	Retribución en especie	12
4.4	Otras formas de remuneración	12
4.5	Consideración del riesgo	13
5.	Comité de Remuneraciones	13
6.	Gestión, seguimiento, control y revisión de la Política de remuneraciones	13
7.	Interpretación, aprobación y administración de la política	15
	ANEXO I: Marco normativo	17



1. Introducción

AVALON WEALTH MANAGEMENT, A.V, S.A. (en adelante denominada la “**Sociedad**” o la “**Agencia**”) es una agencia de valores, en el sentido en que estas entidades se definen en el artículo 128 de la Ley 6/2023 de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de inversión, y el Real Decreto 813/2023 de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión; inscrita en el registro oficial de sociedades y agencias de valores de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (la “**CNMV**”) con el número 309.

El presente documento contiene la política de remuneraciones de la Sociedad en el ámbito de la prestación de servicios de inversión (en adelante, la “**Política**”), en cumplimiento de lo previsto en el artículo 189 y artículos conexos o relacionados del TRLMV y demás disposiciones complementarias y de desarrollo.

Se incorpora como **Anexo I** el Marco Regulator básico con las disposiciones legales más relevantes aplicables a esta Política.

Esta Política sigue las directrices de la Directiva 2014/65/UE sobre Mercados de Instrumentos Financieros, MiFID II, y del Reglamento Delegado 2017/565 (artículo 27), conocida como MiFID II, y sus normas de desarrollo y transposición al ordenamiento español sobre esta materia (en adelante, “**Normativa MiFID**”), con la finalidad de definir y aplicar políticas y prácticas remunerativas de conformidad con procedimientos internos adecuados y teniendo en cuenta los intereses de todos los clientes de la Sociedad, con el fin de que estos reciban un trato equitativo y que sus intereses no se vean menoscabados por las prácticas de remuneración adoptadas por la Sociedad.

La Sociedad ha aprobado la presente política de remuneraciones, en la cual se establece los principios que deben inspirar la toma de decisiones de los órganos de gobierno y dirección en materia de remuneraciones, y que permitan a las personas sujetas a la misma conocer los criterios que serán utilizados en la fijación de su remuneración.

Por tanto, con objeto de disponer de una estructura remunerativa de acuerdo con una gestión racional, eficaz y sana de asunción de riesgos, incluidos los riesgos de sostenibilidad; la Sociedad ha acordado implantar una política y unas prácticas remunerativas transparentes e inspiradas en los principios enunciados.

La Política a su vez debe ser eficaz y adecuada al tamaño y organización de la Sociedad y a la naturaleza, escala y complejidad de su actividad y sus niveles de riesgos, y también debe ir destinada a impedir que los conflictos de interés perjudiquen los intereses de sus clientes.

2. Ámbito de aplicación

2.1 Ámbito subjetivo

La presente Política se aplicará a la Sociedad y a todos los empleados, sin perjuicio de que determinados principios, reglas o normas sean de aplicación al denominado “**Personal Identificado**” tal y como seguidamente se relacionan:

- (i) Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad;

- (ii) Accionistas con una vinculación laboral o profesional con la Sociedad;
- (iii) Los miembros del equipo de Dirección de la Sociedad;
- (iv) Las personas que desarrollen actividades o funciones de control y cumplimiento normativo;
- (v) Las personas que presten sus servicios en las áreas que están directa o indirectamente relacionadas con los mercados de valores, así como actividades y servicios de las áreas separadas incluyendo la gestión, administración, comercialización y gestión de personas o RRHH de la Sociedad. También será de aplicación a aquellas personas que reciban una remuneración global que les incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos;
- (vi) Las personas con responsabilidades en materia de asunción de riesgos, así las personas cuya actividad pueda tener influencia en materia de riesgos incluidos los riesgos de sostenibilidad y aquellas otras que debido a su actividad profesional puedan ejercer influencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad;
- (vii) Los agentes vinculados de la Sociedad, así como los administradores que les representen.

La Dirección junto con el Área de Cumplimiento Normativo, realizará la actividad de identificación y elaborarán y mantendrán actualizada una lista del Personal Identificado, pudiendo determinar, en el caso de personas sometidas a varias políticas, cuáles de las obligaciones de contenido análogo les son aplicables. Adicionalmente podrán elaborar una lista de personas excluidas para su sometimiento a los órganos de gobierno de la Sociedad, comunicación a la CNMV y en su caso obtención de autorizaciones pertinentes.

2.2. Ámbito objetivo

La presente Política será de aplicación a toda remuneración percibida por el personal de la Sociedad, entendiéndose por remuneración todas las formas de pago o beneficios pagados por la Sociedad dentro del ámbito de la contraprestación por la prestación de servicios llevada a cabo por el personal.

Esta remuneración incluye tanto los componentes fijos (pagos o beneficios sin considerar criterios de resultados) como los variables (pagos y beneficios adicionales que dependan de resultados o en algunos casos de criterios contractuales). Estas dos componentes incluyen, a su vez, tanto pagos o beneficios monetarios, como no monetarios, incluyendo entre estas últimas retribuciones en especie tales como por ejemplo, en su caso, el seguro médico, ticket restaurant, de guardería o transporte, o prestaciones de naturaleza similar o efecto equivalente.

No se considerará remuneración los siguientes pagos o beneficios:

- Los pagos o beneficios auxiliares que se incluyan o formen parte de una política general, no discrecional, aplicable por la Sociedad a todos sus empleados y que no tienen efectos de incentivo en términos de asunción de riesgos.
- Los pagos de dividendos a los accionistas de la Sociedad, ya sean percibidos de manera directa o indirecta.

Si en el futuro se contemplasen otros sistemas o formas de remuneración tales como bonus, opciones sobre acciones tales planes de stock options, phantom shares, y/o instrumentos vinculados a acciones se someterían a la aprobación de los correspondientes órganos de gobierno de la Sociedad.

3. Principios de la Política de Remuneraciones

3.1. Principio de Proporcionalidad

Las normas y recomendaciones sobre remuneraciones establecen que los principios deberán aplicarse de manera acorde con el carácter, dimensión y la complejidad de las actividades que desarrolle cada Sociedad. Principio de Proporcionalidad.

Seguidamente se determinan los factores que justifican que el principio de proporcionalidad resulte de aplicación a la Sociedad:

- La Sociedad no tiene una estructura organizativa compleja, no cotiza en mercados regulados ni tiene una estructura interna de gobierno que presente especiales singularidades o complejidad.

En atención y aplicación del criterio de la organización interna, sirviéndose de la proporcionalidad, en la Sociedad se considera que determinados principios podrían ser aplicables en materia de remuneraciones.

- Cifra de negocio.
- En consideración a los servicios del programa de actividades la Sociedad que realiza únicamente los servicios de gestión de carteras, asesoramiento en materia de inversión y de recepción y transmisión de órdenes de clientes vinculados exclusivamente a contratos de asesoramiento (no como servicio independiente), así como elaboración de informes y análisis financieros.
- La mayor parte de los accionistas forman parte del equipo de dirección de la Sociedad.
- Respecto al tipo de clientes a los que se dirige la Sociedad, se centra en el segmento de clientes minoristas y clientes profesionales.

De conformidad con lo anterior, y combinando el tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades, se considera que el principio de proporcionalidad es de aplicación a la Sociedad, motivo por el cual, siguiendo las directrices de la Guía EBA en materia de remuneraciones¹, la Sociedad ha decidido no aplicar los principios o requisitos establecidos en la CRD IV² relativos a:

¹ Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 (EBA/GL/2015/22)

² Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE

- la remuneración variable en instrumentos³;
- la retención⁴;
- el aplazamiento⁵;
- la incorporación a posteriori del riesgo para la remuneración variable⁶;

³ Menos el 50 por ciento de cualquier elemento de remuneración variable, ya sea diferido o no diferido, se fijará alcanzando un adecuado equilibrio entre:

1.º acciones o títulos de propiedad equivalentes, en función de la forma jurídica de la entidad de que se trate, o instrumentos vinculados con las acciones u otros instrumentos no pecuniarios equivalentes, en el caso de una entidad de crédito que no cotice en un mercado organizado oficial y,

2.º cuando sea posible, otros instrumentos que pueda determinar el Banco de España, en el sentido del artículo 52 o del artículo 63 del Reglamento (UE) n.º 575/2013, de 26 de junio, u otros instrumentos que puedan ser convertidos en su totalidad en instrumentos de capital de nivel 1 ordinario, o capaces de absorber pérdidas, que reflejen de manera adecuada en cada caso la calificación crediticia de la entidad de crédito en cuanto empresa en funcionamiento y resulten adecuados a efectos de remuneración variable.

⁴ Principio regulado en el art 34.1, l) de la Ley 10/2014:

“Los instrumentos mencionados en este apartado estarán sometidos a una política de retención adecuada concebida para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la entidad de crédito. El Banco de España podrá imponer restricciones al diseño o a los tipos de estos instrumentos e incluso prohibir algunos de ellos. Lo dispuesto en esta letra será aplicable tanto a la parte del componente variable de remuneración diferida de acuerdo con la letra m) como a la parte del componente variable de remuneración no diferida.”

⁵ Principio regulado en el art 34.1 m) de la Ley 10/2014:

“Una parte sustancial, y en todo caso al menos el 40 por ciento del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo no inferior a entre tres y cinco años y se adaptará correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades del miembro del personal correspondiente.

No se percibirá la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional. En el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el 60 por ciento. La duración del periodo de aplazamiento se determinará teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del miembro del personal de que se trate”.

⁶ Principio regulado en el art 34.1 n) de la Ley 10/2014:

“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 en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de retribuciones ya satisfechas.

Hasta el cien por cien de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. Las entidades establecerán criterios específicos para la aplicación de las cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. En dichos criterios se recogerán, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección”.

- el equilibrio entre remuneración fija y variable⁷.

3.2. Principios de gobernanza y transparencia

La Sociedad facilitará información sobre su política de remuneraciones a la CNMV, y en su caso a terceros, de acuerdo con la normativa vigente y en especial respecto de:

- (i) la cuantía total de la remuneración abonada a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, y el número de beneficiarios.
- (ii) el importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y personas sujetas cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los instrumentos gestionados o asesorados y sus riesgos de sostenibilidad donde se incluyen los medioambientales, sociales y de gobernanza.

3.3. Principios relativos a la gestión del riesgo

3.3.1. Principios generales de obligado cumplimiento

- (i) La política de remuneraciones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad e incluirá medidas para evitar las situaciones de conflictos de interés de acuerdo con su política específica.
- (ii) No se establecerá un sistema de remuneración variable garantizada, al no ser compatible con una gestión sana y eficientes de los riesgos de la Sociedad, ni ser acorde con el principio de recompensar el rendimiento.
- (iii) Las personas que ejerzan funciones de control y/o cumplimiento dentro de la Sociedad serán independientes de las unidades de negocio que supervisen. A tal fin, contarán con la autoridad necesaria para desempeñar sus funciones y será remuneradas de acuerdo con la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen.
- (iv) La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada por el Consejo de Administración.
- (v) El Consejo de Administración adoptará y revisará anualmente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación.
- (vi) Anualmente, el Consejo de Administración, dentro de sus funciones de supervisión y control de la Política de Remuneraciones, realizará una evaluación interna e independiente de la aplicación de la Política de Remuneraciones, con el fin de

⁷ Principio regulado en el art 34.1 f) de la Ley 10/2014:

“En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes”.

verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración.

3.3.2. Principios aplicables a la remuneración del Personal Identificado

- (i) La Política de Remuneraciones debe promover y será compatible con una gestión adecuada, sana, prudente y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que no se alineen con los criterios de riesgos y/o excedan rebasen el nivel tolerado por la Sociedad. Las remuneraciones deberán ser coherentes con la política de integración de riesgos de sostenibilidad.
- (ii) Se establecerán sistemas de forma que la remuneración total de las personas, comprendiendo los conceptos fijos y los variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no devengarse parte variable.
- (iii) Los criterios para el establecimiento de la remuneración variable y la remuneración fija se deberán definir y distinguir de forma clara y objetiva, sin generar confusión.
- (iv) La remuneración fija deberá ser acorde y reflejar principalmente la capacidad y experiencia profesional pertinente, así como las funciones y responsabilidades asumidas en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.
- (v) La remuneración variable deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.
- (vi) Los pagos por resolución anticipada de contratos se fundamentarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados o conductas indebidas.
- (vii) Los sistemas o beneficios de remuneración relativos a compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores a la incorporación a la Sociedad se adaptarán a los intereses de la misma a largo plazo, para lo cual incluirán disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y recuperaciones.
- (viii) La remuneración variable deberá adecuarse y alinearse a los niveles de riesgo y estado financiero de solvencia y capital de la Sociedad bajo los siguientes principios específicos:
 - a) cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados de la persona, valorados conforme a criterios objetivos, tanto financieros como no financieros, los asignados a la unidad de negocio afectada en la que se integra, y los resultados globales de la Sociedad.
 - b) El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Sociedad para reforzar la solidez de su base de capital y recursos propios.

- c) Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- d) La asignación de los componentes variables de remuneración en la Sociedad tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros, incluidos los riesgos de sostenibilidad.

4. Sistema Retributivo

La Política de Remuneraciones de la Sociedad se establece teniendo en cuenta unos parámetros que garanticen en cada momento que las remuneraciones son consistentes con el nivel de riesgo aceptado, que son asumibles respecto los ingresos de la Sociedad, que evitan los conflictos de interés y que no incentivan la asunción de riesgos.

El sistema retributivo de la Sociedad debe presentar una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de tal forma que el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total. Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que, como se ha señalado sea posible suprimir totalmente la remuneración variable.

La Sociedad ha estipulado el paquete de remuneración total del personal en base a los principios de remuneración que le son de aplicación según el principio de proporcionalidad, los principios de gestión del riesgo descritos y su alineación con la política de integración de riesgos de sostenibilidad. Se mantiene en todo momento una separación absoluta entre los elementos o conceptos fijos y los variables. El equilibrio adecuado entre los elementos de remuneración fija y variable puede variar en función de los miembros del personal, de acuerdo con las categorías profesionales y las funciones de cada uno de ellos. Los diversos elementos de la remuneración se combinan para garantizar un paquete remunerativo adecuado y equilibrado que refleje la unidad de negocio, el rango cargo funciones y responsabilidades de cada empleado en la Sociedad y la actividad profesional, así como las prácticas del mercado.

4.1. RETRIBUCIÓN

El sistema retributivo diferencia por categoría de persona o empleado, siendo el detallado a continuación:

(i) Miembros del Consejo de Administración:

- El Consejo de Administración de la Sociedad no percibe remuneración alguna en su función de Consejeros.

(ii) Accionistas con una vinculación laboral/profesional con la Sociedad:

- Perciben una remuneración fija determinada por su relación laboral/profesional con la Sociedad.
- Pueden percibir una remuneración variable en función de:
 - Resultados a nivel de la Sociedad.

- Resultados a nivel del Área de Negocio de la que forma parte.
- Objetivos cualitativos a nivel individual.

(iii) Directores:

- Perciben una remuneración fija determinada por su relación laboral con la Sociedad.
- Pueden percibir una remuneración variable en función de:
 - Resultados a nivel de la Sociedad.
 - Resultados a nivel del Área de Negocio de la que forma parte.
 - Objetivos cualitativos a nivel individual.

(iv) Resto de Empleados:

- Perciben una remuneración fija determinada por su relación laboral con la Sociedad.
- Pueden percibir una remuneración variable en función de:
 - Resultados a nivel de la Sociedad.
 - Resultados a nivel del Área de Negocio de la que forma parte.
 - Objetivos cualitativos a nivel individual.

- (v) Agentes Representantes: se regulará según lo establecido en el artículo 14 del Real Decreto 213/2008, de 8 de noviembre sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión, sobre contratación de agentes.

4.2. COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

Al fijar los componentes variables de la remuneración se deberán establecer los ratios y proporciones apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, aplicando los siguientes principios:

- (i) El componente variable no será superior al cien por ciento del componente fijo de la remuneración total de cada persona.
- (ii) No obstante, los accionistas de la Sociedad podrán aprobar un nivel superior al previsto en el párrafo anterior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo de la remuneración. La aprobación de este nivel más elevado, se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:
 - a) Los accionistas en Junta General tomarán su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo de Administración que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la entidad de una base sólida de capital.
 - b) Los accionistas adoptarán su decisión por una mayoría de al menos dos tercios, siempre que estén presentes o representados en la votación al menos la mitad de las acciones o derechos equivalentes. De no ser posible el quórum anterior, tomarán su decisión por una mayoría de, al menos, tres cuartos de las acciones o derechos equivalentes presentes o representados.

- c) El Consejo de Administración comunicará a todos los accionistas con antelación suficiente el asunto e informes que se someterá a aprobación.
 - d) El Consejo de Administración comunicará inmediatamente a la Comisión Nacional del Mercado de Valores la recomendación dirigida a los accionistas, incluido el nivel más alto del componente variable de la remuneración propuesto y su justificación, y acreditará que ese nivel no afecta a las obligaciones de la entidad en virtud de la normativa de solvencia.
 - e) El Consejo de Administración comunicará inmediatamente a la Comisión Nacional del Mercado de Valores la decisión adoptada al respecto por sus accionistas, incluido el porcentaje máximo más alto del componente variable de la remuneración aprobado.
 - f) En su caso, el personal directamente afectado por la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable no podrá ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudieran tener como accionista de la Sociedad y sus acciones se deducirán del capital social para el cómputo de la mayoría de votos que en cada caso sea necesaria en los acuerdos que se refieran a la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable.
- (iii) La Comisión Nacional del Mercado de Valores podrá autorizar aplicar un tipo de descuento teórico, de acuerdo con la orientación que publique la Autoridad Bancaria Europea, a un 25 por ciento de la remuneración variable total, siempre que se abone mediante instrumentos diferidos por un plazo de cinco o más años. La Comisión Nacional del Mercado de Valores podrá establecer un porcentaje máximo inferior.

4.3. RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

La Sociedad podrá poner a disposición de todos los empleados la posibilidad de recibir parte de su salario o remuneración fija a través de retribuciones en especie. Se entiende la retribución en especie como la sustitución de parte de las retribuciones dinerarias (nómina) por pagos realizados en especie (seguro médico, ticket restaurante, ticket guardería, ticket transporte).

Todos los empleados de la Sociedad pueden decidir si quieren percibir parte de su retribución a través de retribución en especie. Pueden decidir qué tipo de retribución en especie percibir, y que importe (siempre dentro del límite legal).

4.4. OTRAS FORMAS DE RETRIBUCIÓN

La Sociedad no contempla la posibilidad de retribución variable a través de:

- (i) Acciones y/o instrumentos vinculados a las acciones.
- (ii) Remuneraciones diferidas en el tiempo.

En un futuro se podrían contemplar dichas alternativas de retribución. En dicho caso, serían aprobadas por los órganos de gobierno de la Sociedad.

4.5. CONSIDERACIÓN DEL RIESGO

El sistema retributivo no incentiva la realización de actuaciones que puedan aumentar o influir negativamente en los niveles y perfil de riesgo de la Sociedad. El sistema de retribución variable cuenta con mecanismos suficientes de alineación de los riesgos con la retribución que impiden que las Personas Identificadas puedan alcanzar mayores niveles de cobro a través de una mayor asunción individual de riesgos. En este sentido, el sistema de retribución será coherente con la política de integración de riesgos de sostenibilidad de la Sociedad.

Adicionalmente, en atención a la condición de Agencia de Valores, la Sociedad no opera por cuenta propia ni concede crédito a sus clientes. Asimismo, las operaciones de transmisión de ordenes que efectúa la Sociedad por cuenta de sus clientes se ejecutan y cierran en otras entidades, con lo que no se mantienen posiciones abiertas de riesgo mitigando de este modo el riesgo operativo. Por tanto, la retribución variable que es abonada a los empleados y directivos de la Sociedad no está ligada en modo alguno a los riesgos asumidos por la Sociedad sino que se basa en la evaluación del desempeño y en los ingresos efectivamente generados por la Sociedad.

5. Comité de Remuneraciones

Teniendo en cuenta la estructura organizativa y dimensión de la a Sociedad, así como a la naturaleza y complejidad de la actividad efectivamente desarrollada, y en aplicación del Principio de Proporcionalidad no se ha considerado necesaria la constitución de un Comité de Remuneraciones.

6. Gestión, seguimiento, control y revisión de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones de la Sociedad, como se ha indicado, incluye el conjunto de principios y directrices con las que se gestiona la remuneración del personal.

El modelo de retribución de la Sociedad estará integrado en la estrategia empresarial ya que se trata de un elemento que debe ser gestionado globalmente y a todos los niveles de la estructura organizativa. Una política retributiva eficaz debe formar parte de la gestión integral de los recursos humanos y de la propia dirección de la organización.

La gestión del sistema de remuneraciones corresponde al Consejero Delegado de la Sociedad, siendo una de sus funciones tomar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad de que se trate.

Por su parte, el responsable del Área de Cumplimiento Normativo controla que dicho sistema de remuneraciones sea coherente a las responsabilidades definidas para cada puesto en la Sociedad y se enmarque en los rangos habituales de mercado. El responsable de Cumplimiento Normativo es independiente de las unidades de negocio que supervisa, cuenta con la autoridad necesaria y es remunerado, en parte, en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

Anualmente, se realizará una evaluación de los empleados, a través de entrevistas entre cada empleado y un superior, en las que se valorarán los objetivos y resultados logrados, así como las capacidades, actitudes y recursos utilizados al efecto. Asimismo, se comunicará a los empleados el modelo retributivo, que se fijará en función de cada categoría, experiencia y formación, lo que



favorecerá su motivación y su compromiso respecto de la Sociedad.

A este respecto, cada área funcional de la Sociedad establece un nivel de competencias adecuado al personal en función del conocimiento, funciones, responsabilidades y habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas asociadas a cada puesto de trabajo, indicando a los empleados los niveles de responsabilidad, profesionalidad y competencia que se espera de cada uno de ellos.

En cuanto a la política de remuneraciones variables en función de los objetivos conseguidos, la Sociedad tiene el criterio de no determinar exclusivamente la remuneración en función de la obtención de resultados a corto plazo, o de consecución de objetivos poco realistas, que pueden inducir a prácticas del personal tendentes a asumir riesgos excesivos. El respeto de los procedimientos establecidos es importante a la hora de establecer las remuneraciones variables de los empleados.

El Consejo de Administración llevará a cabo anualmente un seguimiento, control y revisión del cumplimiento de la política retributiva, con el fin de asegurar que:

- (i) La Política está alineada con la estrategia empresarial, objetivos, valores, intereses y política de integración de los riesgos de sostenibilidad de la Sociedad;
- (ii) permite a la Sociedad alinear los intereses de la Sociedad, y de sus inversores, con los del Personal Identificado, a la vez que asegura una buena situación financiera;
- (iii) la Política es acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciando dicho tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, ni riesgos de sostenibilidad, y
- (iv) el pago de las remuneraciones es adecuado.

Para el supuesto de que la Sociedad delegue la función de Auditoría Interna, será ésta quien verifique la existencia de la Política de Remuneraciones y podrá llevar a cabo las comprobaciones oportunas a fin de verificar:

- a) Que existe dicha Política de Remuneraciones, y que la misma está aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la Sociedad.
- b) Que la Política de Remuneraciones, aprobada por la Sociedad tiene en cuenta los siguientes principios:
 - Comunicación interna: Anualmente se realizará una evaluación de los empleados, a través de entrevistas entre cada empleado y un superior, en las que se valorarán los objetivos y resultados logrados, así como las capacidades, actitudes y recursos utilizados al efecto. Asimismo, se comunicará a los empleados el modelo retributivo y la retribución variable que recibirá. Además, el presente manual se pondrá a disposición de los empleados para su consulta.
 - Equidad: Se tendrá en cuenta la categoría profesional, sin perjuicio de la evaluación del desempeño, y del nivel de responsabilidad, que puede determinar diferencias en puestos semejantes.
 - Fijación de los conceptos retributivos que se deben tener en cuenta para determinar la cuantía final de la remuneración.

- c) Comprobar que la política retributiva se establece de tal forma que no se adoptan estrategias de inversión que excedan los niveles de riesgo apropiados para la Sociedad y que está alineada con la política de integración de riesgos de sostenibilidad.

La periodicidad para la realización de estas comprobaciones de auditoría será la establecida en la Sociedad siguiendo el principio de proporcionalidad.

7. Interpretación, aprobación y administración de la política

La presente Política será objeto de publicación y difusión a través de los canales de comunicación internos y será objeto de los cambios o modificaciones que resulten apropiados.

La administración, seguimiento, interpretación de la Política y la verificación de la correcta adaptación de su contenido en la Sociedad corresponderá al responsable del Área de Cumplimiento Normativo.

Cualquier modificación o desarrollo de su contenido deberá ser aprobado por el Consejo de Administración.

La presente Política será revisada al menos de forma anual, según los resultados obtenidos en las evaluaciones de los controles realizadas por las funciones de control de la Sociedad con la finalidad, en su caso de actualizarla.

Los trabajos de verificación de las medidas expuestas en esta Política servirán para la detección de mejoras y, en caso de que sea aplicable, dichas mejoras se incorporarán al presente documento.

En caso de que la Sociedad comience nuevas actividades relacionadas con los servicios para los que esté autorizada, se estudiará, según el caso, el impacto de las mismas en la presente Política, y se establecerán las medidas necesarias para la correcta identificación y gestión de las posibles situaciones generadoras de riesgo que se puedan derivar de las mismas.

La Política será revisada y actualizada y/o modificada adicionalmente en los siguientes casos:

- (i) Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la Política establecida.
- (ii) A propuesta del responsable del Área de Cumplimiento Normativo de la Sociedad, como encargado de la supervisión de su cumplimiento -que deberá ser como mínimo anual-, y/o cuando se entienda que existen apartados susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos, incumplimientos o para adaptarse convenientemente a la situación y al negocio de la Sociedad en cada momento.
- (iii) En caso de que se produzcan cambios organizativos en la estructura de la Sociedad que afecten a la Política descrita; y
- (iv) A propuesta de las autoridades supervisoras y/o de los auditores interno o externo.

---o0o---

ANEXO I

Marco normativo básico

La presente Política está inspirada y es conforme, entre otras disposiciones, a la siguiente normativa:

- Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la directiva 2011/61/UE.
- Reglamento Delegado 2017/565 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión y términos definidos a efectos de dicha directiva.
- Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (“**CRD IV**”).
- Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión (“**Reglamento (UE) n.º 575/2013**”).
- Guía sobre prácticas y políticas de remuneración elaborada por el Comité Europeo de Supervisores Bancarios (“**Guía de la EBA**”).
- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, que deroga el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en todo el documento, “**Ley 10/2014**”).
- Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión, que deroga el Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión.
- Circular 2/2014, de 23 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre el ejercicio de diversas opciones regulatorias en materia de solvencia para las empresas de servicios de inversión y sus grupos consolidables (en adelante, la “**Circular 2/2014**”).
- Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019 sobre divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios de inversión (Artículo 5)