



POLITICA DE

NOMBRAMIENTOS Y

RETRIBUCIONES



La normativa que rige la actividad de las empresas de servicios de inversión, establece una serie de requisitos sobre la organización interna y el buen gobierno de estas empresas.

El objetivo de esta política es definir los principios básicos a aplicar en materia de nombramientos y remuneraciones.

1. Política de nombramientos.

El Consejo de Administración es el responsable de nombrar a las personas encargadas de desempeñar los puestos bajo el ámbito de esta Política.

El objetivo es establecer un procedimiento para la selección y evaluación continua de los miembros de Consejo de Administración, directores generales o asimilados y los responsables de las funciones de control interno y otros puestos claves para el desarrollo diario de la actividad de la Agencia, que garantice la idoneidad de las personas elegidas para el desempeño de las funciones encomendadas y el buen gobierno de la Agencia.

1.1 Principios generales

- Verificación de los requisitos de honorabilidad, experiencia y buen gobierno establecidos en el artículo 67.4 de la Ley 24/1988.
- Evaluación continua.
- Equilibrio en el reparto por sexos.

1.2 Comité de Nombramientos y Remuneraciones

El desarrollo y aplicación de esta Política se llevará a cabo por parte de un Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

Sus funciones serán:

- Seleccionar y proponer al Consejo para su nombramiento, a los candidatos a proveer las vacantes en los puestos designados.
- Describir las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto. Documentar el proceso de selección.
- Evaluar la estructura, tamaño, composición y actuación del Consejo de Administración. Propuesta de recomendaciones
- Realizar una evaluación continua de las personas que desempeñan los puestos objeto de esta política.
- Establecer un objetivo de representación del sexo menos representado en al Consejo y las medidas para alcanzarlo



Estará compuesto por miembros del Consejo de Administración que no desempeñen funciones ejecutivas, con un máximo de tres.

1.3 Puestos sujetos a esta Política

Los puestos que están sujetos a esta Política son:

- Miembros del Consejo de Administración
- Responsable de Auditoría Interna
- Responsable de Control Interno
- Directores Generales

1.4 Procedimiento

Selección y propuesta de candidatos

Requisitos de honorabilidad comercial y profesional

Concurrirá honorabilidad comercial y profesional en quienes hayan venido mostrando una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas. Se valorará toda la información disponible, incluyendo:

- Trayectoria en relación a las autoridades de regulación y supervisión, razones por las que ha cesado en puestos anteriores, historial de solvencia personal, si ha desempeñado cargos de responsabilidad en entidades sometidas a procesos de actuación temprana o resolución.
- Condenas por la comisión de delitos o faltas.
- Existencia de investigaciones relevantes.

Se utilizará el modelo de Cuestionario de Honorabilidad establecido por la CNMV.

Requisitos de conocimientos y experiencia

Recabar la información necesaria en lo relativo a:

- Formación de nivel y perfil adecuado
- Naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados.
- En el caso de los miembros del Consejo, asegurar una composición que reúna en conjunto suficiente experiencia para asegurar la toma de decisiones profesional, independiente y autónoma en beneficio de la Entidad.



Capacidad de ejercer un buen gobierno

Se tendrá en consideración:

- Potenciales conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros
- Capacidad de dedicar tiempo suficiente al desempeño de la labor encomendada.

Evaluación continua

El Comité someterá a las personas que desempeñen los puestos bajo el ámbito de esta política, a un proceso de evaluación continua para verificar que las cuestiones evaluadas para su selección y propuesta de nombramiento, no han variado sustancialmente.

Representación equilibrada de sexos

Para garantizar una representación equilibrada de ambos sexos en el Consejo de Administración se establece un objetivo mínimo del 20% para el menos representado.

Cuando se realice la selección para una vacante, en igualdad de condiciones entre los posibles candidatos, el Comité propondrá a aquel perteneciente al sexo menos representado, hasta alcanzar el objetivo.

2. Política de remuneraciones

El Consejo de Administración determina los aspectos en los que se va a basar la política general de retribuciones, ponderando y valorando su efectividad en la generación y mantenimiento del clima incentivador, que facilite la consecución de los objetivos empresariales y el control de los riesgos asumidos por la Entidad.

El objetivo es desarrollar prácticas de remuneración que:

- Apoyen una cultura de desempeño que esté basada en el rendimiento personal y valore y recompense la aportación individual, tanto a corto como a largo plazo.
- Permitan atraer y retener empleados, motivándolos para obtener resultados con plena integridad y objetividad.
- Proporcionen el equilibrio adecuado entre compensación fija y variable para reflejar de manera precisa los valores y responsabilidad del puesto desempeñado y que sirvan de influencia para que los comportamientos y acciones individuales sean las apropiadas.
- Promuevan un manejo eficiente de las políticas de riesgo así como las normas internas de control y cumplimiento.
- Apoyen el trabajo en equipo y la colaboración entre las diferentes áreas

La consecución de estos aspectos, permite a la Entidad, asegurar que su sistema de retribución contribuye a la consecución de los objetivos generales, sin alentar a la toma excesiva de riesgos.

Para el Desarrollo de esta labor el Consejo delega en el Comité de Nombramientos y Remuneraciones

Sistema retributivo

Miembros del Consejo de Administración

Los miembros del Consejo de Administración no recibirán remuneración específica por esta condición.

Directores y asimilados

Percibirán un sueldo fijo determinado por su relación laboral con la Entidad, que refleje la experiencia profesional y la responsabilidad desempeñada.

Además, podrán percibir un “Bonus” vinculado a los siguientes principios:

- Nivel de compromiso
- Consecución de los objetivos fijados



A.V.

- Permanencia en la compañía
- Gestión adecuada y eficaz de los niveles de riesgo

El pago de dicho Bonus, se condiciona a la situación financiera de la Entidad, de tal manera, que su pago no repercuta negativamente en su solidez financiera.

Para garantizar estos principios, se establece, para los cargos de Director y Subdirector de Gestión, el pago de un Bonus individual de 300.000€, si se cumplen las siguientes condiciones:

- consecución de un resultado positivo de 3 mill. de € acumulados, durante los cinco ejercicios anteriores al del pago, o 5 mill acumulados durante los ocho ejercicios anteriores al del pago.
- permanencia en la Entidad durante los ejercicios generadores del derecho.

El pago de estas retribuciones será sometido a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

Para el resto de Directores y asimilados, se establece una bolsa anual 150.000 €, a asignar discrecionalmente por el Consejo de Administración, si se cumplen las siguientes condiciones:

- consecución de un resultado positivo acumulado de 1,5 mill. de € durante los tres ejercicios anteriores al pago.
- permanencia en la Entidad durante los ejercicios generadores del derecho.

Resto de empleados

El resto de empleados no incluidos en el apartado anterior, perciben un sueldo fijo. Dentro de esta categoría están considerados el personal de áreas de negocio y los responsables de las funciones de Control y de Auditoría Interna. Dichos responsables, son independientes de las unidades de negocio que supervisan, cuentan con la autoridad necesaria y su remuneración es independiente de los resultados de las áreas de negocio que supervisan.

Sistema de previsión

La política de previsión social de la Entidad, se enmarca de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de la Sociedad de Bolsas y de las Sociedades y Agencias de Valores, según la cual, la Entidad tiene constituido un fondo especial para hacer frente a posible compromisos de indemnizaciones por jubilaciones anticipadas voluntarias.