

SOLVENTIS, A.V., S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

The logo for Solventis, featuring the word "solventis" in a lowercase, sans-serif font. The letter "s" is orange, and the remaining letters "olventis" are blue.

Referencia	Versión 2
Autor	Dep. Cumplimiento Normativo
Fecha de creación	Septiembre 2019
Fecha aprobación	30/09/2019
Fecha entrada en vigor	30/09/2019
Órgano de aprobación	Consejo de Administración

REGISTRO DE ACTUALIZACIONES

Versión	Fecha elaboración	Fecha aprobación	Descripción de la revisión
0	2017 sept	22/09/2017	Primera redacción – Grupo Solventis
1	2019 sept	30/09/2019	Segunda redacción – Solventis AV
2			

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1	Objetivo del procedimiento	3
1.2	Responsabilidad de elaboración, aprobación, mantenimiento y actualización de la política	3
1.3	Ámbito De Aplicación Subjetivo	3
2.	NORMATIVA APLICABLE	4
3.	PROPORCIONALIDAD	4
4.	PRINCIPIOS BÁSICOS	5
5.	SISTEMA DE REMUNERACIÓN	6
5.1	Concepto de remuneración	6
5.2	Líneas básicas del sistema	6
6.	DETERMINACIÓN ANUAL DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE	7
6.1	Sistema de Retribución Variable (SRV)	8
7.	FIJACIÓN DE OBJETIVOS	10
7.1	Objetivos según grupos de empleados	11
8.	GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES	12
8.1	Evaluación	13
9.	SEGUIMIENTO Y CONTROL	13
10.	PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA	14
10.1	Difusión interna de información	14
10.2	Difusión externa de información	14

1. INTRODUCCIÓN

1.1 OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO

La política de remuneraciones que se recoge en este documento (la Política) tiene la finalidad de dotar a SOLVENTIS, A.V., S.A. (en adelante, Solventis o la Sociedad), con procedimientos de retribución sólidos que sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de su actividad.

Por las características del negocio desarrollado, la consecución de los objetivos de la Sociedad está fuertemente vinculada al nivel de desempeño de las tareas que desarrollan su equipo directivo y los profesionales que conforman su plantilla. Su motivación y la retención de talento en un contexto general de control del riesgo y gestión de los conflictos de interés constituyen el objetivo principal de la Política.

En consecuencia, en este documento se describen los objetivos y características a las que se ajustarán las prácticas de remuneración de la Sociedad, con especial referencia al ámbito subjetivo de aplicación, los procedimientos para su determinación y la periodicidad y responsabilidad de su revisión.

1.2 RESPONSABILIDAD DE ELABORACIÓN, APROBACIÓN, MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La responsabilidad de la elaboración y actualización de la presente Política recae sobre la función de Cumplimiento Normativo, que a tal efecto colaborará con el resto de los departamentos implicados.

El Consejo de Administración de Solventis es el responsable de su aprobación y de establecer medidas y acciones que garanticen que el contenido y principios generales de la Política, así como cualquier revisión, modificación o actualización de la misma, sean conocidas en todos los ámbitos y áreas del Grupo que resulten afectados. Asimismo, deberá ejercer un control efectivo sobre su aplicación e implantación.

La Política ha sido aprobada y/o actualizada por el Consejo de Administración en la fecha señalada en el Registro de Actualizaciones incluido en la página 2 de este documento.

La Política es un documento abierto que será revisado y/o actualizado, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que le afecten.
- Cuando se produzcan cambios internos que tengan impacto sobre la Política.
- Cuando sea propuesto por la Unidad de Cumplimiento Normativo.
- A propuesta de los directores de los diferentes Departamentos, de los auditores, tanto internos como externos, o de los organismos reguladores.

En cualquier caso, la revisión de los procedimientos incluidos en la Política será permanente y la Unidad de Cumplimiento Normativo podrán trasladar al Consejo de Administración de cada Sociedad afectada, en cualquier momento, cuantas propuestas de mejora considere oportuno realizar, bien a iniciativa propia o del responsable de cualquier otra área de actividad.

1.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO

Una vez aprobado por el Consejo de Administración, este documento, y sus sucesivas versiones y actualizaciones o modificaciones, será distribuido entre el personal identificado que se relaciona a continuación y se mantendrá una copia de la última versión a su disposición.

La Política es de aplicación a las siguientes categorías de empleados (*Personal identificado*):

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del órgano de administración de la Sociedad: Administradores, Presidente y Consejero Delegado.

- Altos Directivos: Directores de las áreas de Consultoría, Finanzas Corporativas, Intermediación, Banca Privada, Gestión de patrimonios y Organización.
- Personal que ejerce funciones de control.
- Otros empleados, cualquiera que sea el importe total de su remuneración, cuyas actividades profesionales -ya sean individuales o como miembros de una unidad de negocio o parte de un departamento-, puedan ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad dado el puesto de trabajo o las responsabilidades particulares que ejerzan.
- Otras personas que realicen tareas diferentes a las citadas anteriormente cuyo nivel de remuneración total los incluya en el mismo grupo que el de los Altos Directivos y los responsables de asumir riesgos.

La determinación del *Personal identificado* será llevada a cabo por el Consejo de Administración.

Los dividendos que, en su caso, pudieran percibir los socios de la Sociedad no entran dentro del ámbito de aplicación de la presente Política, salvo si de su pago se derivara una elusión de la normativa aplicable o de los principios y procedimientos previstos en la Política.

2. NORMATIVA APLICABLE

La normativa de referencia a la hora de definir la 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.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- 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
- 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).

3. PROPORCIONALIDAD

De acuerdo con el principio de proporcionalidad, las entidades deben aplicar sus políticas en concordancia con el tamaño, naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades al objeto de alinear prácticas organizativas (y por ende las retributivas) con su estrategia y perfil de riesgo.

De esta manera, se pretende posibilitar la efectiva aplicación de los requerimientos y principios establecidos por la normativa y que la Sociedad, en función del perfil de riesgo de sus actividades y las características de su organización interna, pueda establecer excepciones en su política retributiva en consideración a determinados parámetros tales como el volumen del componente variable de la remuneración percibida por los empleados, su proporción respecto al componente fijo o la magnitud del riesgo que puede asumir un empleado en nombre de la Sociedad.

A lo largo de la presente Política, se establecen algunas excepciones y ajustes a la regla general que se basan en la aplicación de este principio.

Y en lo referente al comité de remuneraciones y de acuerdo con lo establecido en el art. 188 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, la Sociedad ha considerado que no resulta necesario contar con él. Es, por tanto, el Consejo de Administración el encargado de (i) elaborar y aprobar las políticas de retribución y (ii) evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos, y el Consejero Delegado el encargado de determinar la retribución del personal de la Sociedad.

4. PRINCIPIOS BÁSICOS

La Política que se desarrolla a continuación tiene como finalidad adecuar la exposición al riesgo de la Sociedad al correcto control y retribución del desempeño de las tareas desarrolladas por el *Personal identificado*. En consecuencia, ha sido diseñada en consonancia con los siguientes principios:

- **Prudencia.** La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y no ofrecerá al *Personal identificado* incentivos que puedan ser incompatibles con el riesgo tolerado por la Sociedad.

Las retribuciones variables deben ser coherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital -en base individual y consolidada- en la Sociedad y una situación financiera adecuada. En la medición de los resultados para calcular el componente variable se incluirá un mecanismo de ajuste para integrar todos los riesgos corrientes y futuros.

La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Sociedad en su conjunto.

- **Cualificación.** Para valorar la retribución del personal identificado, Solventis tiene en cuenta la formación, experiencia, responsabilidad, antigüedad, conocimientos especializados, cualificaciones y experiencia laboral de cada empleado. La retribución estará ligada al desempeño individual y a la consecución de los objetivos fijados.
- **Conflictos de interés y primacía del interés del cliente.** La Política debe ser compatible con la obligación de todo el personal de actuar con honestidad, imparcialidad, profesionalidad y en el mayor interés de los clientes y no ofrecerá incentivos capaces de incitar al *Personal identificado* a favorecer sus propios intereses o los de la Sociedad, en detrimento de los de los clientes.

El *Personal identificado* se comprometerá a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con su responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.

La gestión de las retribuciones tenderá a la individualización asegurando la inexistencia de relación directa entre la remuneración del personal que ejerza una actividad y la remuneración e ingresos generados por otras personas que desempeñen otra actividad, en los casos en que puedan surgir conflictos de interés entre las actividades de ambos grupos.

- **Proporción entre los componentes fijos y variables.** Los componentes fijos y variables de la remuneración estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total. Además, estará alineado con las mejores prácticas de mercado, asegurando que sea competitivo con la de puestos similares en entidades comparables, y equitativo, premiando el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados.

La fijación de la retribución variable podrá atender tanto a criterios cuantitativos (financieros o no) como cualitativos. 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 con los resultados globales de la Sociedad.

- **Transparencia.** La política de remuneración será explícita, clara, precisa, y transparente -conocida por todo el *Personal identificado* -, a fin de que puedan conformarse al inicio de cada ejercicio una estimación del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el periodo, así como de qué condiciones deben cumplirse para su consecución.

No obstante, la política incorporará mecanismos que permitan el tratamiento flexible de situaciones excepcionales respecto de la remuneración variable, lo que implica que ésta podrá reducirse -o incluso llegar a cero- en caso de resultados financieros mediocres o negativos de la Sociedad. La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos especiales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado.

5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN

5.1 CONCEPTO DE REMUNERACIÓN

Se incluyen en el concepto de remuneración del *Personal identificado* todas las formas de pago o complementos salariales abonados por la Sociedad. Las remuneraciones pueden componerse de remuneración fija (pagos o complementos salariales que no consideran ningún criterio sobre los resultados) o remuneración variable (pagos o complementos salariales adicionales que dependan de los resultados o 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, aportaciones a planes de pensiones) o complementos salariales no monetarios (como descuentos, prestaciones sociales complementarias, compensaciones para gastos de automóvil, teléfono móvil,...).

5.2 LÍNEAS BÁSICAS DEL SISTEMA

El sistema de remuneración recoge los criterios esenciales que definen la forma en la que la Sociedad compensará a sus empleados y Altos Directivos por su aportación personal a la consecución de los objetivos globales, y es el reflejo de los principios generales establecidos en este documento.

5.2.1 Consejo de administración

No se ha establecido ningún tipo de remuneración para los miembros del Consejo de Administración, excepto cuando asuman funciones ejecutivas. En este caso, corresponderá a la Junta General de Accionistas adoptar las decisiones relativas a su remuneración máxima, siguiendo siempre los criterios y principios expuestos en la presente Política.

En todo caso, la remuneración variable de los consejeros en contraprestación del desempeño de sus funciones ejecutivas, vendrá determinada por el cumplimiento de (i) los objetivos globales fijados al inicio del año para la Sociedad e individualmente para el administrador (ya sean éstos cualitativos o cuantitativos, financieros o no), (ii) por los resultados anuales obtenidos por la Sociedad y por el Área de Negocio de la que forma parte el administrador y (iii) por las restantes pautas que establezca la Junta General de Accionistas.

Asimismo, en su caso, su retribución variable estará sometida a las reglas sobre evaluación y cuantificación, diferimiento, pago en participaciones o acciones, periodos de retención, ajustes o cláusulas *malus* y recuperación (*clawback*) definidas en la presente Política.

5.2.2 Personal identificado con funciones de Dirección y accionistas con vinculación laboral/profesional con la Sociedad (Altos Directivos)

La remuneración del *Personal identificado* que ejerza funciones de dirección en la Sociedad ya sea o no accionista de la Sociedad será la siguiente:

- Una parte fija determinada por su relación laboral/profesional con la Sociedad, por la responsabilidad asumida, por su competencia profesional y por sus conocimientos y experiencia.
- Una remuneración variable en función de:
 - (i) La consecución de los objetivos globales fijados al inicio del año para la Sociedad.
 - (ii) los objetivos fijados individualmente para el Alto Directivo (ya sean éstos cualitativos o cuantitativos, financieros o no),
 - (iii) los resultados anuales obtenidos por la Sociedad y
 - (iv) los resultados obtenidos por el Área de Negocio de la que forma parte el Alto Directivo.

5.2.3 Restante Personal identificado

El *Personal identificado* no contemplado en los apartados anteriores, tendrá asignado un salario fijo competitivo en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad similares a los que ocupan y será revisable anualmente. Su remuneración global anual será aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad en la formulación de las Cuentas Anuales de la Sociedad.

Asimismo, pueden percibir una remuneración variable en función de (i) la consecución de los objetivos fijados individualmente (cualitativos o cuantitativos) y de (ii) los resultados anuales y nivel de desempeño obtenidos por el Área de Negocio de la que forma parte el empleado.

5.2.4 Nuevas incorporaciones

La determinación de la retribución fija inicial de los empleados que se incorporen a la Sociedad, así como el porcentaje máximo de retribución variable que podrán percibir, en su caso, será realizada por el Consejo de Administración, a propuesta del Consejero Delegado, en base a las características del puesto a cubrir y el perfil del candidato, su valía profesional, conocimientos, experiencia, capacidad y responsabilidades a asumir.

5.2.5 Agentes Representantes

La remuneración que percibe el Agente Representante es la establecida en el propio contrato privado de representación firmado en cada caso entre el Agente y Solventis, tal y como establece el artículo 25 del RD 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión.

6. DETERMINACIÓN ANUAL DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

La fijación del importe concreto de la retribución variable a percibir por cada empleado, corresponde al Consejero Delegado quien en base al cumplimiento de objetivos, el trabajo desarrollado y los resultados obtenidos por la Sociedad y por cada empleado, realizará anualmente una propuesta de retribución variable global e individualizada para cada empleado.

A este respecto, los Directores de cada Departamento han de realizar anualmente una evaluación del personal integrado en sus áreas de responsabilidad, en la forma descrita en el apartado 7.1, la cual, posteriormente, se trasladará al Consejero Delegado para que haga la propuesta de retribución variable referida en el párrafo anterior.

Asimismo, el Consejero Delegado, también de forma anual, realizará una evaluación de los Directores de los distintos Departamentos.

6.1 SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SRV)

Adicionalmente a la remuneración fija, el Personal identificado podrá tener acceso a una retribución variable anual de carácter no consolidable cuya finalidad es múltiple:

- (i) mantener un determinado nivel de compromiso personal con los objetivos generales de la Sociedad, así como con los específicos del puesto,
- (ii) ofrecer claridad en las responsabilidades y objetivos a conseguir por el titular de cada función, así como en las prioridades de dichos objetivos,
- (iii) conseguir los mejores resultados en el desempeño de las funciones encomendadas al Personal identificado,
- (iv) actuar como instrumento de comunicación y motivación,
- (v) proporcionar a la Alta Dirección una herramienta eficaz de planificación y control y
- (vi) promover una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La participación de cada empleado en el SRV supondrá la aceptación de las condiciones de ajuste de la retribución al riesgo que en cada momento pudiera establecer la Sociedad. La cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos que le hayan sido confiados.

Como regla general, la retribución variable no podrá superar el 100% de la retribución fija. Cualquier excepción a esta regla deberá ser analizada y aprobada por el Consejo de Administración.

6.1.1 Diferimiento del pago

Cuando la remuneración variable supere el 60 por ciento de la fija y exceda de 250 mil euros, al menos el 40 por ciento del componente variable se aplazará, de forma proporcional, durante un período mínimo de tres años, pudiendo el Consejo de Administración establecer excepciones que en todo caso han de ser suficientemente justificadas en consideración al riesgo aportado a la Sociedad por la función desarrollada por el empleado.

6.1.2 Pago en acciones

La parte aplazada podrá satisfacerse en efectivo o bien, en el porcentaje que se determine, con acciones de la Sociedad o con instrumentos vinculados a las mismas. En este caso, antes de pagar la parte aplazada deben evaluarse los resultados obtenidos y, en su caso, realizar un ajuste por el riesgo para adaptar la remuneración variable a los riesgos y errores en las evaluaciones de resultados que hubieran aparecido desde que se concedió a los empleados el derecho a percibir el componente variable de su remuneración.

6.1.3 Ajustes a posteriori de la remuneración variable

La Sociedad puede fijar criterios específicos en los que se aplicarían penalizaciones (tanto en la parte de la remuneración aplazada recibida en efectivo como sobre la percibida, en su caso, en acciones u otros instrumentos).

Dichos criterios incluirán, por ejemplo:

- la prueba de un comportamiento indebido o un error grave por parte del empleado.
- la utilización de indicadores específicos para valorar si la Sociedad y/o la unidad de negocio sufren posteriormente un descenso significativo en sus resultados financieros o una deficiencia importante en la gestión del riesgo.

- cambios significativos en la situación financiera global de la Sociedad.

Asimismo, con independencia de lo previsto en el apartado anterior y de los posibles ajustes por riesgo que pudieran hacerse, la Sociedad establece la posibilidad de efectuar reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas a través de cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”) que podrán afectar a hasta el 100% de la remuneración variable total. En ellas, se recogen situaciones en las que el empleado sujeto haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado pérdidas para la Sociedad y en las que incumpla determinadas exigencias o normativa.

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.

a) Cláusula *malus*

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá ser objeto de reducción si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- (i) Una reformulación de las cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo, de la que resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o que no hubiera procedido el pago de retribución alguna.
- (ii) Si en relación con el empleado se produce:
 - la prueba de un comportamiento indebido o un error grave por su parte.
 - una actuación fraudulenta.
 - un despido disciplinario de acuerdo con la normativa laboral aplicable.
 - daño grave a la Sociedad, interviniendo culpa o negligencia del empleado.
 - sanción por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas contenidas en las políticas, manuales de cumplimiento normativo y riesgos o reglamento de conducta de la Sociedad.
 - si como consecuencia de una gestión imputable al empleado se produce (i) incumplimiento grave de los ratios exigidos por la normativa vigente por un periodo superior a 6 meses o (ii) cambios negativos relevantes en el perfil de riesgo de la Sociedad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados.
 - baja voluntaria de la Sociedad.

b) Cláusula de recuperación de retribuciones satisfechas (*clawback*)

La retribución variable ya satisfecha será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Sociedad cuando durante los 3 años inmediatamente posteriores a su abono (i) se ponga de manifiesto que su cálculo se ha producido total o parcialmente en base a información gravemente falsa o inexacta o (ii) afloren riesgos asumidos durante el periodo anterior -u otras circunstancias no previstas- que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios a que se refieran las retribuciones satisfechas.

Asimismo, cuando se den las circunstancias previstas en la cláusula anterior el empleado deberá devolver a la Sociedad parte o la totalidad de la retribución variable percibida.

Anualmente, el Consejo de Administración analizará la existencia de circunstancias que puedan resultar en la aplicación la presente clausula y si el resultado fuera positivo lo notificará a los empleados afectados concediéndoles un plazo para que puedan exponer al Consejo cuantas observaciones consideren relevantes para valorar si dichos supuestos son imputables directamente a su gestión.

Una vez se concluya que concurre alguno de los supuestos que determinan la devolución de la retribución variable percibida, el Consejo acordará la cuantía que debe ser objeto de devolución¹.

El importe demandado podrá ser compensado, en primer lugar, con cualquier retribución dineraria de carácter variable devengada y si ésta resultara insuficiente con cualquier otra remuneración no variable pendiente de abono al empleado. El importe neto resultante a devolver se comunicará por escrito al empleado quien estará obligado a abonar su importe a la Sociedad en el plazo de un mes mediante transferencia bancaria o ingreso en la cuenta indicada por aquella.

7. FIJACIÓN DE OBJETIVOS

Al comienzo de cada ejercicio, se fijará el SRV que se aplicará en el ejercicio que comienza y los objetivos a conseguir por la Sociedad, de los que se derivarán los de los Departamentos y los que se esperan del Personal identificado. Los objetivos deberán ser pocos, genéricos, tendentes a cohesionar esfuerzos y alcanzables mediante un esfuerzo proporcionado.

El SRV tendrá en consideración el desempeño profesional de sus beneficiarios -en consonancia con el riesgo asumido y los niveles de calidad asociados al cumplimiento de los objetivos- y debe (i) ser de sencilla comprensión, (ii) quedar claramente definido, (iii) velar por la equidad interna y alinearse con las mejores prácticas de mercado.

Los objetivos podrán ser cuantitativos y/o cualitativos, cuando que sea posible, y adecuados al puesto de trabajo. Tanto unos como otros deberán estar claramente expresados, para asegurar su comprensión y posibilitar su seguimiento. El peso de cada objetivo en la fijación de la compensación variable se establecerá en función de la responsabilidad y función de cada empleado.

Los objetivos cuantitativos deberán ser medibles y cuantificables y afectar a los resultados del negocio (por ejemplo, EBITDA, incremento de ingresos, ajustes de gastos, aumento del número de carteras discrecionales o del patrimonio gestionado,...).

Los objetivos cualitativos se definirán atendiendo a las características laborales de cada empleado (categoría profesional, nivel de responsabilidad, funciones...) así como a su actitud y capacidad personal (cualificación, creatividad, dedicación, nivel de compromiso, iniciativa, profesionalidad, fidelidad, honestidad, trabajo en equipo, resolución de problemas, cumplimiento de procedimientos y políticas de la Sociedad,...) con la finalidad de incentivar el desarrollo del empleado a largo plazo.

Tanto unos como otros pueden ser según su ámbito:

- De empresa, para impulsar el logro de los resultados globales y reforzar el espíritu de equipo.
- De Departamento: afectan al conjunto de la unidad de negocio a la que pertenece cada uno de los empleados y refuerzan la visión global de área funcional, permitiendo abordar objetivos y estrategias compartidas.
- Individuales: se refieren a las tareas específicas del cada empleado.

El derecho a recibir la remuneración variable se obtiene al final del periodo de devengo cuya duración debe ser como mínimo de un año, aunque podrá ser superior.

¹ Calculada como la diferencia entre el importe de la retribución variable percibida por el empleado afectado en el ejercicio en el que se haya producido el supuesto desencadenante de la devolución y el importe resultante del nuevo cálculo como consecuencia del mismo.

7.1 OBJETIVOS SEGÚN GRUPOS DE EMPLEADOS

La Sociedad fijará objetivos anuales como referencia para la determinación de la remuneración variable del Personal identificado en función del tipo de actividad desarrollada por cada empleado.

No obstante, con carácter general para todo el Personal identificado, la Sociedad podrá establecer ciertos objetivos cuya consecución resulta indispensable para que se aplique el SRV. Asimismo, podrá corregir, al alza o a la baja, la valoración del desempeño de un empleado en consideración a factores subjetivos que aun no habiendo sido recogidos entre los objetivos fijados, resulten relevantes a la hora de apreciar el grado de excelencia alcanzado en la ejecución de sus tareas.

Asimismo, el Consejo de Administración podrá excepcionalmente decidir como medida de fidelización a empleados clave, establecer una remuneración variable vinculada a la consecución de determinados objetivos tales como beneficios, activos bajo gestión, etc... a plazos de más de dos años.

7.1.1 Personal que participa en las funciones de control interno, middle office y administración

El personal que ejerza funciones de control y administración será independiente de las unidades de negocio que supervise o administre y será remunerado de acuerdo con la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de los departamentos que controle.

Asimismo, la remuneración de las funciones de administración y contabilidad se fijará exclusivamente de acuerdo con la consecución de objetivos relacionados con sus funciones.

7.1.2 Personal del área de finanzas corporativas

La remuneración del personal que desarrolla funciones de *Corporate Finance* se fijará exclusivamente de acuerdo con la consecución de objetivos relacionados con sus funciones de ejecución de las operaciones que hayan sido encargadas a Solventis como consecuencia de las actividades de originación.

Principalmente serán objetivos cualitativos referidos al cumplimiento de plazos de ejecución, la calidad de las propuestas realizadas a los clientes para contratar operaciones, la satisfacción del cliente, la actitud y trato con los clientes en las reuniones preparatorias y de ejecución de los mandatos,...

Asimismo, la cuantía de la remuneración dependerá del importe de las transacciones realizadas durante el ejercicio y de los resultados globales del departamento y de la Sociedad.

7.1.3 Personal del área de Consultoría de riesgos

La remuneración del personal integrado en el Departamento de Consultoría se fijará exclusivamente en función del desempeño de sus funciones de forma totalmente estanca de los objetivos globales de la Sociedad. Sus objetivos tendrán carácter cualitativo como, por ejemplo, el cumplimiento de plazos de entrega, la calidad del desempeño de su función, la satisfacción del cliente,...

Asimismo, la cuantía de la remuneración dependerá del cumplimiento de los objetivos del Departamento y de los resultados globales del departamento y de la Sociedad.

7.1.4 Personal comercial dedicado a ventas

El personal que desarrolle funciones comerciales tendrá una remuneración variable de periodicidad anual, complementaria de la retribución fija, sujeta al cumplimiento de una serie de objetivos genéricos o específicos, tanto financieros como no financieros, tendentes a valorar el desempeño individual e implicación del empleado en la consecución de los objetivos o de los beneficios globales de la Sociedad, del área de desempeño del empleado y de las metas individuales fijadas en función de su experiencia y capacidad y de las tareas o campañas especiales que le sean encomendadas.

En todo caso, atendiendo al principio de proporcionalidad, la Sociedad tendrá en cuenta, el volumen y proporción del componente variable con respecto al componente fijo, la magnitud de los riesgos que el empleado puede asumir en nombre de la Sociedad, y las características, dificultad y peculiaridades de las funciones asignadas.

7.1.5 Personal dedicado a la gestión de activos

Al personal dedicado a la gestión de activos se le fijarán objetivos tanto cuantitativos -vinculados por ejemplo a la consecución de los objetivos de rentabilidad de las carteras gestionadas, o a la mejora de los ratios rentabilidad riesgo-, como cualitativos referidos, entre otros, a la ausencia de incumplimientos legales, propuestas y diseño de nuevos productos para la inversión de las carteras,...

Asimismo, podrán establecerse objetivos vinculados a los beneficios de la Sociedad o a cualquier otro parámetro de carácter global en el ámbito de la Sociedad.

7.1.6 Personal dedicado a la recepción, ejecución y transmisión de órdenes

Al igual que el personal dedicado a la gestión de activos, a los empleados dedicados a funciones de intermediación podrán fijárseles una retribución variable que podrá referirse a objetivos (i) de captación de clientes institucionales para la ejecución de órdenes en el mercado o (ii) cualitativos referidos al desempeño de su función tales como la eficiencia en la ejecución de órdenes *care*, la consecución de contrapartidas en mercado para las órdenes de compraventa recibidas, la ejecución de los contratos de proveedor de liquidez,...

8. GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS REMUNERACIONES

La Junta General de Accionistas aprobará la retribución máxima del Consejero Delegado y de los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas.

El Consejero Delegado es el encargado de establecer los principios generales de la política de remuneración, de revisarlos periódicamente y de vigilar su aplicación. Asimismo, es el responsable de proponer al Consejo de Administración la política de remuneración que será de aplicación en el ejercicio y las cantidades agregadas de retribución, tanto fija como variable, a la vista de la evolución de las cuenta de resultados y cifras de negocio de la Sociedad.

Adicionalmente, el Consejero Delegado es el responsable de (i) evaluar las necesidades de personal en la Sociedad, (ii) determinar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en la Sociedad, con el objeto de definir las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada puesto de trabajo y (iii) informar al Personal identificado los criterios que se utilizarán para determinar el importe de su remuneración.

El Consejo de Administración es el encargado de aprobar la política de remuneración y las cantidades agregadas de la retribución propuestas por el Consejero Delegado.

Adicionalmente, el Consejo de Administración deberá, a propuesta del Consejero Delegado:

- Analizar y aprobar, en su caso, las condiciones iniciales del personal que se incorpore a la Sociedad.
- Anualmente, analizar y aprobar, en su caso, modificaciones en las condiciones económicas de los empleados.
- Aprobar modificaciones de la Política de remuneraciones y velar por su observancia.

No obstante lo anterior, las funciones de gestión del riesgo, cumplimiento normativo, y auditoría interna deben tener una participación adecuada en el diseño, la supervisión continua y la revisión de la política remunerativa de la Sociedad.

- La función de gestión del riesgo valora el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la Sociedad y, en su caso, valida y evalúa los datos de ajuste por el riesgo.
- La función de auditoría interna lleva a cabo periódicamente una revisión independiente del diseño, la aplicación y los efectos de las políticas remunerativas de la Sociedad.
- 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 Sociedad. Asimismo, es responsable de supervisar que cualquier criterio establecido no implique la generación de posibles conflictos de interés que puedan poner en peligro la obligación de actuar en el mejor interés de los clientes, o la asunción de riesgos que sean inconsistentes con el perfil de riesgo de la Sociedad.

8.1 EVALUACIÓN

Los Directores de cada Departamento han de realizar anualmente una evaluación del personal integrado en sus áreas de responsabilidad, la cual, posteriormente, se trasladará al Consejero Delegado para que haga la propuesta de retribución variable referida en el párrafo anterior.

Los Directores de cada Departamento realizarán al inicio de cada año una evaluación de sus empleados con relación al desempeño de sus funciones dentro de la Sociedad así como al cumplimiento de los objetivos encomendados.

La evaluación se realizará atendiendo entre otros criterios, a la valía del empleado, el trabajo desarrollado, sus responsabilidades y el grado de consecución de las metas propuestas, con el propósito de motivar o fidelizar al empleado, repasar conjuntamente los logros alcanzados o los motivos por los que no se han conseguido, así como la integración de sus funciones en la estructura y actividad desarrollada por la Sociedad.

La evaluación realizada será remitida al Consejero Delegado por los responsables de cada Departamento y su resultado será la base para determinar la remuneración variable y, en su caso, los posibles incrementos salariales para el año siguiente.

Los resultados de las evaluaciones serán elevadas al Consejo de Administración para su conocimiento y aprobación y, en su caso, para la adopción de las medidas que estime oportunas.

9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Al menos una vez al año, la Unidad de Cumplimiento Normativo hará una evaluación interna independiente de la aplicación de la política remunerativa, al objeto de verificar si se cumplen las políticas, los principios y los procedimientos de remuneración adoptados por la Sociedad.

Dichas revisiones 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 Sociedad 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 establecido, el Consejo de Administración tomará las medidas para 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, la Sociedad podrá decidir externalizar toda la revisión. En cualquier caso, el Consejero Delegado 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.

10. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA

10.1 DIFUSIÓN INTERNA DE INFORMACIÓN

La presente política remunerativa es accesible para todo el personal de la Sociedad. El *personal identificado* será informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración así como de los pasos y plazos para la revisión de su desempeño. El proceso de evaluación debe estar oportunamente documentado y ser accesible para cada uno de los miembros del *personal identificado*.

10.2 DIFUSIÓN EXTERNA DE INFORMACIÓN

En la página web de la Sociedad se publica un resumen de la Política remunerativa en el que se indican sus aspectos más relevantes. Asimismo, los inversores que lo deseen podrán obtener gratuitamente un ejemplar en papel de dicha información previa solicitud.
