



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

ALVEUS INVESTING, A.V., S.A.

Diciembre 2023

0. ÍNDICE

0. ÍNDICE	1
0. ELABORACIÓN, APROBACIÓN E HISTÓRICO DE VERSIONES.	0
1. INTRODUCCIÓN.	1
1.1. FINALIDAD	1
1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.	1
2. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA.	2
3. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.	3
4. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DE ESQUEMAS DE REMUNERACIÓN DE CATEGORÍAS DE PERSONAL.	4
1.3. REMUNERACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO.	4
1.4. REMUNERACIÓN DEL PERSONAL RELEVANTE.	5
5. PROCEDIMIENTO DE PROPUESTA Y APROBACIÓN DE LAS REMUNERACIONES.	6
6. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA.	6



0. ELABORACIÓN, APROBACIÓN E HISTÓRICO DE VERSIONES

ELABORACIÓN:			
APROBACIÓN:	Responsable	Consejo de Administración	
	Fecha 1ª Aprobación		
VERSIÓN ACTUAL:	v.2	Breve descripción	Fecha de Aprobación
		Política de Remuneraciones	
HISTÓRICO DE ACTUALIZACIONES	Fecha Actualización	Detalle Actualización / Motivo	Fecha de Aprobación
	Diciembre 2023	Incorporación sostenibilidad	11.01.2024

1. INTRODUCCIÓN

1.1.FINALIDAD

De conformidad con lo dispuesto en 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 (en adelante “**TRLMV**”), el Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, de régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión (en adelante “**Real Decreto 217/2008**”), el Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión, de 25 de abril de 2016, 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 (en adelante “**Reglamento Delegado 2017/565**”) y las Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración MiFID de 3 de junio de 2013 (en adelante “**Directrices de ESMA**”), las empresas que presten servicios de inversión deberán disponer, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, de una política de remuneraciones coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, orientada a incentivar una conducta empresarial responsable, un trato justo de los clientes y a evitar los conflictos de intereses en la relación con los mismos.

Con esta finalidad, el presente documento recoge la Política de Remuneraciones (en adelante, la “**Política**”), de ALVEUS INVESTING AV, SA. (en adelante, la “**Entidad**” o “**Alveus AV**”) que tiene como objetivo fijar los modelos y esquemas de remuneración de todos los empleados de la AV, incluyendo las personas que desarrollan funciones o actividades con incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad y aquellas que incidan, directa o indirectamente, en la prestación de servicios de inversión y auxiliares a clientes e, incluyendo el riesgo de sostenibilidad.

Y para ello, esta Política de Remuneraciones se ha definido sobre la base de los principios establecidos en el artículo 46.bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de IIC; y teniendo en cuenta el 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 en lo que respecta a la coherencia de la política de remuneraciones con la integración de riesgos extra financieros (ambientales, sociales y de gobernanza -ASG-)

1.2.ÁMBITO DE APLICACIÓN.

La Política es de aplicación, con carácter general, a todas las personas que desarrollan su actividad en la estructura interna de la Entidad y, en particular, al personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”),

así como al personal involucrado directa o indirectamente en la prestación de servicios de inversión (en adelante, el “**Personal Relevante**”).

Forman parte del Colectivo Identificado:

- Miembros de la Alta Dirección de la Entidad.
- Empleados que asumen riesgos para la AV.
- Empleados que ejercen funciones de control de la AV.
- Todo trabajador de la AV que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que los anteriores, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad.

El principio de proporcionalidad no permite realizar exclusiones sobre las personas que forman parte del Colectivo Identificado. Por tanto, esta exclusión deberá realizarse según las siguientes condiciones: (i) basarse en condiciones objetivas que demuestren que dichas personas no tienen de hecho una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad, (ii) aprobarse por el Consejo de Administración con carácter anual, y (iii) notificarse y aprobarse por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la “**CNMV**”), dentro de los seis (6) meses siguientes al cierre del ejercicio anterior. La CNMV evaluará la solicitud y la aprobará o rechazará, en la medida de lo posible, en un plazo de tres (3) meses tras recibir la documentación completa.

Por su parte, entre el Personal Relevante se encuentra el personal que puede ejercer un efecto significativo en el servicio prestado al cliente o en la conducta corporativa de la Entidad y, en particular, el personal que lleve a cabo la atención al público, el personal de ventas y otro tipo de personal que participe indirectamente en la prestación de servicios de inversión, incluyendo también a los agentes.

2. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

La Política es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promueve este tipo de gestión y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad. Asimismo, es coherente con su estrategia empresarial, sus objetivos, valores e intereses a largo plazo y evita potenciales conflictos de interés que puedan ir en detrimento de los clientes.

La presente Política ha de ser aplicada sobre la base de los siguientes principios:

- se basa en la **función / puesto de trabajo** e incorpora medidas destinadas a evitar los conflictos de intereses que puedan surgir en cada uno de ellos;



- tiene en cuenta el **mérito**, conocimientos técnicos, habilidades profesionales y el desempeño;
- garantiza la **igualdad**, sin atender a criterios de sexo, raza e ideología;
- **transparencia**, debiendo ser conocida por todos sus destinatarios;
- **flexibilidad** en la estructura y adaptabilidad a los distintos colectivos y circunstancias; y
- **competitividad** con respecto al mercado.

La política de retribuciones de la Entidad se basa en las recomendaciones de las Directrices ESMA y se fundamenta en los siguientes principios básicos:

El cargo de Administrador es gratuito, sin perjuicio del pago de los honorarios o salarios que correspondan en razón de la prestación de servicios profesionales o de vinculación laboral a la Entidad, según sea el caso, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de administrador. Dichos honorarios se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

La retribución anual de los empleados de la Entidad se configura de forma flexible y se estructura en los siguientes componentes:

- **Remuneración fija.** Corresponderá a todos los empleados de la Entidad. Será acorde con el mercado, teniendo en cuenta el tamaño y características de la Entidad. Remunerar las funciones que desempeña la persona en su puesto de trabajo valorando su experiencia profesional, dedicación y nivel de responsabilidad.
- **Remuneración variable.** Será potestativa, de carácter cualitativo y dependerá de una evaluación del desempeño del sujeto. Remunera las actitudes positivas esperadas, la implicación del empleado en los objetivos de la Entidad, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente, la predisposición del empleado a participar en actividades formativas, el grado de cumplimiento de aquellos procedimientos o normas que inciden en su actividad, y la alineación con la filosofía empresarial de la Entidad, asegurando que esta componente variable no fomente una asunción inadecuada de riesgos.

Adicionalmente, existirá una proporción adecuada entre componentes fijos y variables de la remuneración, en la que no prime la consecución de objetivos cuantitativos a corto plazo sobre el rendimiento sostenible, y el mejor interés del cliente a largo plazo.

En particular, el componente fijo deberá constituir una parte suficientemente elevada de la remuneración total de forma que permita una política plenamente flexible en lo que se refiere al

componente variable, contemplando incluso la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable en absoluto.

En este sentido, la Política de Remuneraciones fomentará la alineación de los riesgos asumidos por el personal, los de los inversores y los de la propia Entidad; en particular, considerará debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo. De conformidad con la Política de integración de riesgos de sostenibilidad, entre los riesgos a considerar se incluirá el riesgo de sostenibilidad, entendido como toda aquella condición o acontecimiento derivado de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo (factores ASG) que, de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo material en el valor de una inversión. Por consiguiente, la estructura remunerativa se ajustará tanto a los riesgos financieros como a otros riesgos extra financieros.

3. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Los principios de remuneración serán aplicados teniendo en cuenta en cada caso el tamaño, organización interna y complejidad de los servicios prestados.

La Entidad 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:

- Estructura interna de gobierno y organización legal sencilla.
- Reducido tamaño de la AV. La plantilla es reducida y no se prevé que en el medio plazo vaya a aumentarse significativamente.
- Ausencia de complejidad de las actividades que realiza. Se trata de una agencia de valores, que no realiza actividades por cuenta propia.

Por tanto, como consecuencia de su reducido tamaño, de su organización interna y de la naturaleza, alcance y escasa complejidad de sus actividades, la Entidad puede aplicar el efecto neutralizador del principio de proporcionalidad en determinados supuestos.

4. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DE ESQUEMAS DE REMUNERACIÓN DE CATEGORÍAS DE PERSONAL

1.3. REMUNERACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

En la determinación de la remuneración del Colectivo Identificado se deberá tener en consideración:

- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada y los resultados globales de la Entidad.
- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un periodo que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y únicamente se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida, limitándose al primer año de empleo.
- En la remuneración total, los componentes fijos y variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá un aparte suficientemente elevado de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a la parte variable de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.
- Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.
- Los paquetes de remuneración relativos a compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores se adaptarán a los intereses de la Entidad a largo plazo, para lo cual incluirán disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y recuperaciones.
- Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, así como al asignar dichos componentes variables, se efectuarán un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste de capital y la liquidez necesarios.
- La remuneración variable de la Entidad se realizará siempre en forma de bonus, mediante un pago en efectivo integrado en la nómina.
- Una parte sustancial de la remuneración variable se diferirá durante un periodo de tiempo no inferior a tres años y se adaptará correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades del miembro del Colectivo Identificado (**diferimiento en el pago**). No se

percibirá la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

- 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. 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 (**malus** y **claw back**).
- No se podrán emplear estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración.

No obstante lo anterior, atendiendo al efecto neutralizador del principio de proporcionalidad, la Entidad no aplicará en la determinación de la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado los siguientes elementos: (i) pago en especie; (ii) diferimiento en el pago; y (iii) cláusulas malus y claw back.

1.4.REMUNERACIÓN DEL PERSONAL RELEVANTE

En la determinación de la remuneración del Personal Relevante se deberán tener en consideración los siguientes criterios:

- Se mantendrá en todo momento un equilibrio entre los componentes fijo y variable de la remuneración, de forma que la estructura de la remuneración no favorezca los intereses de la Entidad o de los empleados en detrimento de los intereses del cliente.
- Lo anterior no resulta de aplicación en el caso de los agentes vinculados, considerando aceptable que la remuneración de estos sea exclusivamente variable, por la propia naturaleza de la relación de agencia.
- La remuneración no podrá vincularse con la venta de determinados instrumentos financieros, o de una categoría concreta de instrumentos financieros. El esquema de remuneración no deberá favorecer la distribución de unos instrumentos financieros frente a otros y no incluirá “aceleradores”.
- Las remuneraciones no se basarán exclusiva o primordialmente en criterios comerciales cuantitativos y tendrá plenamente en cuenta criterios cualitativos adecuados que reflejen el

cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo a los clientes y la calidad de los servicios prestados a los clientes.

- Al evaluar el desempeño a efectos de la determinación variable, no se deberá tener únicamente en cuenta los volúmenes de venta, en tanto esto se traduce en conflictos de intereses que, en última instancia, pueden redundar en detrimento del cliente, ni tampoco al resultado de sus actividades.

5. PROCEDIMIENTO DE PROPUESTA Y APROBACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Anualmente, la dirección de la Entidad, en su calidad de Administrador Solidario, aprobará la previsión de la remuneración total de los empleados de la Entidad, incluida la variable.

A los efectos de determinar la retribución, anualmente se llevará a cabo un proceso de evaluación para determinar la valoración del desempeño profesional individual de todo el personal de la Entidad por las personas que tienen personal a su cargo, elevando a la dirección las propuestas retributivas.

Una vez aprobadas las propuestas retributivas por la dirección, se informará al Órgano de Administración y al Departamento de Administración, para su implementación.

6. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Alveus AV. Las modificaciones eventuales de la presente Política requerirán de la aprobación del Consejo de Administración de la Entidad.

La presente Política se revisará con carácter anual. No obstante, podrá ser actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- i. Cuando tengan lugar cambios normativos que afecten a la Política.
- ii. Cuando, a propuesta del órgano competente de la Entidad, se apruebe la inclusión de nuevos procedimientos o se modifiquen los existentes.
- iii. A petición de los organismos supervisores.