



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

ÍNDICE

0. ELABORACIÓN, APROBACIÓN E HISTÓRICO DE VERSIONES.....	2
1. INTRODUCCIÓN	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS COMPETENTES	3
3. PRINCIPIOS GENERALES INSPIRADORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA ENTIDAD	4
4. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS PARA LA FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
4.1. CRITERIOS CUANTITATIVOS	5
4.2. CRITERIOS CUALITATIVOS	5
5. PROCEDIMIENTO DE FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES	6
6. CONOCIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN POR LAS PERSONAS COMPETENTES.....	6
7. RETRIBUCIÓN DEL RESPONSABLE DE LA FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	6
8. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA	7

0. ELABORACIÓN, APROBACIÓN E HISTÓRICO DE VERSIONES.

ELABORACIÓN:	Departamento de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo		
APROBACIÓN:	Responsable		Consejo de Administración
	Fecha 1ª Aprobación		02/06/2020
VERSIÓN ACTUAL:	v.1	Breve descripción	Fecha de Aprobación
		Política de remuneraciones	02/06/2020
HISTÓRICO DE ACTUALIZACIONES	Fecha Actualización	Detalle Actualización / Motivo	Fecha de Aprobación
	23/02/2021	Se actualiza la política para hacerla coherente con la Política de Integración de Riesgos de sostenibilidad	23/02/2021

1. INTRODUCCIÓN

Esta política de remuneraciones (la “**Política**”) tiene por objeto fijar los modelos y esquemas de remuneración de PORTOCOLOM AGENCIA DE VALORES, S.A. (la “**Entidad**”), en relación con la prestación de los servicios de inversión y/o auxiliares a clientes minoristas y, en la medida en que sea pertinente, a clientes profesionales. En concreto, los servicios de inversión y/o auxiliares que presta en la actualidad la Entidad son los siguientes:

- Recepción y transmisión de órdenes de clientes en relación con uno o más instrumentos financieros.
- Gestión de carteras.
- Asesoramiento en materia de inversión.
- Asesoramiento a empresas sobre estructura de capital, estrategia industrial y cuestiones afines, así como el asesoramiento y demás servicios en relación con fusiones y adquisiciones de empresas.

La presente Política ha sido elaborada en cumplimiento de lo dispuesto en materia remuneratoria en la normativa aplicable y conforme a los criterios manifestados por la *European Securities Markets Authority* (“**ESMA**”) y la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”).

La finalidad de la Política es alinear los intereses de la Entidad y de las personas competentes, que se definen más adelante como “**Personas Competentes**” con la gestión efectiva de conflictos de interés, y con la gestión de riesgos en materia de normas de conducta, a fin de velar por que los intereses de los clientes no se vean dañados por las prácticas de remuneración adoptadas por la Entidad.

Asimismo, la Política deberá estar alineada con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS COMPETENTES

Las disposiciones contenidas en la presente Política se aplicarán, en el ámbito temporal, a todo tipo de remuneraciones que se abonen a partir de la aprobación de la misma por parte del Consejo de Administración de la Entidad, y a las remuneraciones concedidas y aún no abonadas anteriores a esta fecha.

Son “**Personas Competentes**”, a efectos de aplicación de la presente Política, todos los empleados que participan en la provisión de servicios de inversión y servicios auxiliares y, en particular, aquellos que pueden influir de manera significativa en el servicio prestado y en el riesgo de cumplimiento en materia de normas de conducta, así como en el comportamiento de la Entidad en este ámbito. La definición incluye también, además de empleados, a los miembros del Consejo de Administración.

Se ha identificado, en la Entidad, como Personas Competentes a todo el personal de atención al público en contacto con éste, el personal de ventas, y otro tipo de personal que participe indirectamente en la prestación de servicios de inversión y/o servicios auxiliares y, en concreto, a los miembros de los siguientes comités, departamentos o áreas:

- Consejo de Administración.
- Dirección General.
- Responsables de las funciones de control: unidad de auditoría interna, unidad de cumplimiento normativo y control de riesgos.
- Responsable del servicio de atención al cliente.
- Responsables, asesores, gestores y comerciales pertenecientes a la Dirección Comercial y la Dirección de Inversiones.

3. PRINCIPIOS GENERALES INSPIRADORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA ENTIDAD

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

- Las remuneraciones serán coherentes con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad y serán coherentes con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad
- La remuneración será fijada de manera que no genere incentivos capaces de incitar a las Personas Competentes a favorecer sus propios intereses o los de la Entidad en posible detrimento de los de sus clientes.
- La proporción entre los componentes fijos y variables de la remuneración de las Personas Competentes será adecuada, permitiendo la aplicación de una política flexible de remuneración variable, que incluya, en su caso, la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable.

La evaluación del desempeño de las Personas Competentes tendrá en cuenta, a los efectos de fijar su remuneración, tanto criterios cuantitativos como criterios cualitativos y de cumplimiento normativo y sostenibilidad.

4. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS PARA LA FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Para la fijación de la remuneración de las Personas Competentes y, en especial, de su componente variable, se tendrá en cuenta el desempeño de sus funciones y tareas. En la evaluación de dicho desempeño se considerarán tanto criterios cuantitativos como cualitativos que animen a las Personas Competentes a actuar en beneficio de los intereses de los clientes, empleados, accionistas, proveedores, comunidad y medio ambiente.

4.1. CRITERIOS CUANTITATIVOS

La política de remuneración de la Entidad tiene en cuenta los siguientes factores financieros o cuantitativos:

- Consecución de los resultados totales fijados para la Entidad.
- Consecución de los resultados fijados para el departamento.
- Consecución de los resultados fijados a nivel individual.

En ningún caso las remuneraciones se fijarán en virtud de criterios cuantitativos consistentes en que, producto de las recomendaciones efectuadas, se adquiera un volumen determinado de venta o un cierto tipo de producto.

4.2. CRITERIOS CUALITATIVOS

La política de remuneración de la Entidad tiene en cuenta, asimismo, factores no financieros o cualitativos que animen a las Personas Competentes a actuar en beneficio de los intereses de los clientes, empleados, proveedores, comunidad y medio ambiente.:

- Evaluación del desempeño de las Personas Competentes de acuerdo con su posición y las tareas asociadas a los servicios que preste y calidad del servicio.
- Cumplimiento de las políticas internas de la Entidad y, en especial, el cumplimiento de las normas de conducta.
- Resultado de los informes de cumplimiento normativo (incluyendo, en su caso, el impacto de las quejas y reclamaciones de clientes).
- Resultados de la revisión de la idoneidad de los instrumentos recomendados por las Personas Competentes a los clientes.

- Evaluación del grado de consecución de los objetivos marcados para motivar a las Personas Competentes a actuar en beneficio de los intereses de los clientes, empleados, proveedores, comunidad y medio ambiente.

5. PROCEDIMIENTO DE FIJACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

El Consejo de Administración será el responsable de fijar la retribución de las Personas Competentes bajo su responsabilidad basándose en los criterios de evaluación del desempeño recogidos en la presente Política, con las particularidades que puedan derivarse en cada supuesto, si bien respetando en todo caso los principios generales recogidos en la presente Política.

Asimismo, en la determinación de la retribución de las Personas Competentes y con el objetivo de fomentar la gestión y el desempeño a largo plazo, el Consejo de Administración evaluará los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados de la Entidad a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad, sus riesgos empresariales y los riesgos de sostenibilidad

6. CONOCIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN POR LAS PERSONAS COMPETENTES

Las Personas Competentes serán informadas claramente, desde un principio (información anual cada vez que se revise su retribución y en el momento de la contratación), de los criterios de evaluación del desempeño (tanto los cuantitativos como los cualitativos) así como de los pasos y los plazos de la citada valoración.

Por tanto, los criterios aplicados para la fijación de la remuneración de las Personas Competentes serán transparentes, accesibles, comprensibles y registrados.

7. RETRIBUCIÓN DE LOS RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO

Las remuneraciones del responsable de la unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos y del responsable de la unidad de Auditoría Interna se fijarán directamente por el Consejo de Administración. De existir componente variable en la retribución, se basará en objetivos relacionados con su actividad de supervisión y control. La estructura de remuneración del personal encargado de las funciones de control no comprometerá su independencia ni generará conflictos de intereses en su función de asesoramiento, supervisión y control de cumplimiento normativo y gestión de riesgos de la Sociedad.

El personal que ejerza funciones de control es remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

8. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad previo asesoramiento de la Unidad de Cumplimiento Normativo.

El Consejo de Administración se responsabiliza de la aplicación de la presente Política y prácticas de remuneración.

La Unidad de Cumplimiento Normativo participa en el diseño y control de la observancia de la presente Política y procedimientos relacionados con el sistema retributivo del personal implicado en la prestación de servicios de inversión y auxiliares, así como, en su mantenimiento al día de la misma.

La revisión del seguimiento efectivo de la Política es responsabilidad de Cumplimiento Normativo, junto con Auditoría Interna que anualmente realizará una evaluación interna central e independiente del grado de cumplimiento de la presente Política, reportando al Consejo de Administración el resultado de dichos trabajos.

La Política será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la política establecida.
- A propuesta de los responsables de las funciones de control interno de la Entidad (Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo, Gestión de Riesgos), cuando se entienda que existen apartados susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a la situación y al negocio de la Entidad en cada momento.
- A propuesta de los organismos supervisores.