



Política de Remuneraciones

WS

Noviembre 2024

Índice

1. Introducción	3
2. Ámbito de aplicación y personas competentes	3
3. Principios generales inspiradores de la política de remuneraciones de Wealth Solutions	4
4. Conceptos retributivos	4
4.1. Retribución fija	4
4.2. Retribución variable	4
5. Principios específicos para la fijación de la remuneración: evaluación del desempeño	4
5.1. Criterios cuantitativos	4
5.2. Criterios cualitativos	5
6. Procedimiento de fijación de las remuneraciones	5
7. Conocimiento de los criterios de evaluación por las personas competentes	5
8. Retribución del responsable de la función de Cumplimiento Normativo	6
9. Aprobación y revisión de la política	6

Política de Remuneraciones

1. Introducción

Esta política de remuneraciones (en adelante, la “Política”) tiene por objeto fijar los modelos y esquemas de remuneración de WEALTH SOLUTIONS EUROPE, A.V., S.A. (en adelante, “Wealth Solutions” o 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 Wealth Solutions son los siguientes:

- 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.
- Elaboración de informes de inversiones y análisis de inversiones.

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 Wealth Solutions.

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 Wealth Solutions, 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 Wealth Solutions en este ámbito. La definición incluye también, además de empleados, a los miembros del Consejo de Administración.

Se ha identificado, en Wealth Solutions, 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.
- Comité de Dirección.
- Responsables de las funciones de control: Unidad de Auditoría Interna, Unidad de Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos, así como el Comité de Control Interno y el responsable del OCI.
- Responsable del Servicio de Atención al Cliente.
- Responsables y asesores del Departamento de Inversiones.

3. Principios generales inspiradores de la política de remuneraciones de Wealth Solutions

La presente política de remuneraciones ha de ser aplicada en base a 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 Wealth Solutions.
- 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 Wealth Solutions 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. Conceptos retributivos

4.1. Retribución fija

Importe que perciben de acuerdo con su contrato laboral o mercantil, que estipula un importe anual, número de pagas, vacaciones, antigüedad, etc., es decir, recoge las condiciones pactadas entre ambas partes.

4.2. Retribución variable

Importe que perciben de acuerdo con su contrato laboral o mercantil, que estipula un importe anual, número de pagas, vacaciones, antigüedad, etc., es decir, recoge las condiciones pactadas entre ambas partes.

4.2. Retribución variable

5. Principios específicos para la fijación de la remuneración: evaluación del desempeño

Para la fijación de la remuneración de las Personas Competentes y, en especial, el componente variable de la misma, 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.

5.1. Criterios cuantitativos

La política de remuneración de Wealth Solutions 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 adquiriera un volumen determinado de venta o un cierto tipo de producto.

5.2. Criterios cualitativos

La política de remuneración de Wealth Solutions 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.

A efectos aclaratorios, los criterios de evaluación para cada empleado serán detallados de manera personalizada y se pondrán en su conocimiento con antelación a través de la carta de remuneraciones (se adjunta el modelo como Anexo 1). Posteriormente, su cumplimiento será evaluado por su responsable, conforme a lo establecido en el epígrafe siguiente.

6. Procedimiento de fijación de las remuneraciones

Los responsables de las Personas Competentes y a los Colectivos Identificados deberán realizar la evaluación del desempeño con el objetivo de valorar si éstas han cumplido con sus objetivos. Para ello, deberán cumplimentar la carta de retribuciones (véase Anexo I), en la que se establece el método de cálculo de los criterios cuantitativos y cualitativos.

Por otra parte, el Consejo de Administración será el responsable de fijar la retribución de las Personas Competentes y del Colectivo Identificado bajo su responsabilidad basándose en los criterios 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 implicadas 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.

7. 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.

8. Retribución del responsable de la función de Cumplimiento Normativo

La remuneración del responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos se fijará 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.

9. Aprobación y revisión de la política

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Wealth Solutions 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 -externalizado, 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.

Versión aprobada por el Consejo de Administración:	Informe favorable de Cumplimiento Normativo:
22 de octubre de 2015	23 de septiembre de 2015
4 de diciembre de 2017	1 de diciembre de 2017
11 de marzo de 2020	29 de enero de 2020
5 de marzo de 2021	16 de febrero de 2021
28 de noviembre de 2024	8 de octubre de 2024

Revisiones anuales:

30 de noviembre de 2017	Revisión realizada por nuestro asesor regulatorio FinReg 360. Adaptación MiFID II.
9 de octubre de 2019	Revisión realizada por nuestro asesor regulatorio FinReg 360. Revisión de los comentarios recibidos tras la auditoría interna.
29 de enero de 2020	Adaptación a A.V.
16 de febrero de 2021	Adaptación a las exigencias normativas sobre finanzas sostenibles, como consecuencia de la aprobación del Reglamento (UE) 2019/2088 de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.
01 de septiembre de 2024	Adaptación al contenido de las directrices sobre prácticas de remuneración (MIFID) publicadas por ESMA el 3 de abril de 2023.