

Stelac

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

[POL 004]

POLÍTICA DE REMUNERACIONES
REGISTRO DOCUMENTAL

RESPONSABLE PROCESO	Consejo de Administración
----------------------------	---------------------------

FECHA	ESTADO	UNIDAD ORGANIZATIVA
14/06/2021	Elaborado	Cumplimiento Normativo
01/07/2021	Revisado	Consejero Delegado
06/07/2021	Aprobado	Consejo de Administración

1.- CONTROL DE EDICIONES

FECHA	EDICIÓN	CONCEPTO	MODIFICACIÓN REALIZADA
06/07/2021	01	Creación del documento	N/A

2.- NIVEL DE DIFUSIÓN

FECHA	CÓDIGOS DEPARTAMENTOS
6.07.2021	General

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3.	RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE REMUNERACIONES.....	4
3.1.	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	4
3.2.	CUMPLIMIENTO NORMATIVO.....	5
4.	ASPECTOS GENERALES EN MATERIA DE REMUNERACIONES.....	5
4.1.	PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA REMUNERACIÓN	5
4.2.	PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.....	6
5.	CRITERIOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE REMUNERACIONES.....	6
5.1.	REMUNERACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	6
5.2.	REMUERACIÓN DEL PERSONAL RELEVANTE	7
5.3.	REMUNERACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO.....	8
6.	INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	8

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene la Política de Remuneraciones (en adelante, “la Política”) desarrollada por STELAC SERVICIOS FINANCIEROS, AV, SA (en adelante, la “Sociedad”) para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 189 del TRLMV y en el artículo 31.ter del 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.

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

La normativa aplicable a las ESIS establece que el Consejo de Administración de éstas es responsable de definir, aprobar y supervisar la Política de Remuneraciones de las involucradas en la prestación de servicios a clientes, orientada a incentivar una conducta empresarial responsable, un trato justo de los clientes evitando conflictos de interés en las relaciones con los mismos.

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 Sociedad y, en particular, al personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, así como al personal involucrado directa o indirectamente en la prestación de servicios de inversión que se define a continuación:

- **Colectivo Identificado:** los miembros del Consejo de Administración y los altos directivos.
- **Personal Relevante:** entre los empleados relacionados directa o indirectamente con la prestación de servicios de inversión se encuentra aquel personal que puede ejercer un efecto significativo en el servicio prestado al cliente o en la conducta corporativa de la Sociedad 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. En particular, se considera Personal Relevante a todos aquellos empleados de los departamentos de:
 - Servicios de inversión (GDC, RTO y Asesoramiento)
 - Análisis y selección de vehículos
 - Administración y Back Office
 - Reporting y Cumplimiento Normativo
- **Empleados de las Funciones de Control Interno:** los que ejercen las funciones de control (Gestión de Riesgos, Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna). Actualmente la Sociedad tiene delegadas dichas funciones de control en terceras entidades, por lo que la remuneración se basará en los criterios establecidos en los contratos formalizados.

3. RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE REMUNERACIONES

3.1. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Las responsabilidades del Consejo de Administración respecto de la presente Política son:

- Establecer y garantizar que se aplica la Política
- Velar porque, como mínimo con carácter anual, se lleve a cabo una revisión interna de la Política para verificar que se cumplen las pautas y procedimientos de remuneración adoptados y se adoptan, en su caso, las medidas necesarias para subsanar incidencias o implementar mejoras.
- Determinar las personas que forman parte del Colectivo Identificado y del Personal Relevante.
- Revisar y aprobar las remuneraciones de los miembros del Colectivo Identificado y del Personal Relevante, en colaboración con la función de Cumplimiento Normativo.

En aplicación del principio de proporcionalidad, la Sociedad está exenta de constituir un Comité de Remuneraciones, correspondiendo al Consejo de Administración las funciones propias de dicho Comité.

3.2. CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La Unidad de Cumplimiento Normativo:

- Participará en el diseño de la presente Política, así como de cada uno de los sistemas retributivos de la Sociedad, y los revisará con carácter periódico para verificar que estos continúan siendo acordes a la normativa aplicable.
- Llevará a cabo una evaluación interna central e independiente anual, con el fin de comprobar que se cumplen las pautas y procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración.

4. ASPECTOS GENERALES EN MATERIA DE REMUNERACIONES

4.1. PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA REMUNERACIÓN

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 Sociedad. 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 interés que puedan surgir.
- 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 de los distintos colectivos y circunstancias
- Competitividad con respecto al mercado.

Atendiendo a lo anterior, el esquema retributivo de la Sociedad, actualmente, se basa en un componente fijo que deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

Actualmente, y hasta pasados tres años desde la constitución de la Sociedad no se prevé el pago de remuneración variable.

La forma de establecer la remuneración diferirá dependiendo de si se trata del Colectivo Identificado, del Personal Relevante o de los miembros de las funciones de Control Interno, tal y como se expondrá más adelante.

4.2. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Las medidas establecidas por la Sociedad en materia de remuneraciones deben ser coherentes con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, en condiciones proporcionadas al tamaño, organización interna y naturaleza, escala y complejidad de las actividades. Esto implica que no todas las entidades han de satisfacer los requisitos en materia de remuneración de la misma manera y en la misma medida, teniendo algunas de que aplicar políticas y prácticas más sofisticadas mientras que otras podrán cumplirlos de manera más sencilla.

Asimismo, la aplicación del principio de proporcionalidad podría justificar la no aplicación de determinadas obligaciones para una entidad concreta (efecto neutralizador del principio de proporcionalidad).

En este sentido, la Sociedad se caracteriza por:

- Reducido tamaño
 - La plantilla es reducida y no se prevé que en el medio plazo supere los 50 empleados
- Organización interna sencilla:
 - Se trata de una empresa no cotizada
 - La Sociedad no cuenta con sucursales
- Ausencia de complejidad en las actividades que realiza:
 - Se trata de una agencia de valores, por lo 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, el efecto neutralizador del principio de proporcionalidad es de aplicación en el caso de la Sociedad.

5. CRITERIOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE REMUNERACIONES

5.1. 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 Sociedad.
- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que en 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 tengan en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad y sus riesgos.

- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Sociedad para reforzar la solidez de su base de capital.
- En la remuneración total, los componentes fijos y variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada 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 indebida.
- Los paquetes de remuneración relativos a compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores se adaptarán a los intereses de la Sociedad a largo plazo, para lo cual incluirán disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y remuneraciones.
- Una parte sustancial de la remuneración variable, si la hubiere, y ya sea diferido o no, se fijará alcanzando un equilibrio entre efectivo y acciones o títulos de propiedad equivalentes, en función de la forma jurídica de la Sociedad, o instrumentos vinculados a las acciones **(pago en especie)**
- Una parte de la remuneración variable, si la hubiere, 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 recibirá remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.
- La remuneración variable, si la hubiere, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Sociedad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Sociedad, de la Unidad de Negocio y de la persona que se trate. La remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Sociedad obtenga unos resultados financieros bajos 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, atendiendo al efecto neutralizador del principio de proporcionalidad, la Sociedad no aplicará en la determinación de la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado los siguientes elementos:

- Pago en especie
- Diferimiento del pago
- Cláusulas *malus y claw back*

5.2. REMUNERACIÓN DEL PERSONAL RELEVANTE

En la determinación de la remuneración del Personal Relevante se deberá tener en consideración:

- 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.

- 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.

5.3. REMUNERACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO

El personal que ejerza las funciones de control interno en la Sociedad será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen, en aras de garantizar su independencia. El componente fijo de la remuneración tendrá un peso predominante sobre la remuneración total.

No obstante, en la actualidad la Sociedad tiene delegadas las funciones de control en terceras entidades, por lo que la remuneración se basará en los criterios establecidos en los contratos formalizados.

6. INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Los destinatarios de la presente Política deberán tener conocimiento de la misma y ser informados claramente de los criterios de evaluación del desempeño vigentes en cada momento, así como de los pasos y los plazos de la citada valoración. Por tanto, dichos criterios serán transparentes, accesibles y estar registrados.

La Sociedad presentará a la CNMV cuanta información esta les requiere para el cumplimiento de las obligaciones en materia de remuneraciones, de conformidad con lo dispuesto en el art. 189.5 del TRLMV, y en particular, tendrá a disposición de ésta en todo momento un alista actualizada indicando las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en su perfil de riesgo, tal y como establece el art. 189.bis., apartado 3 del TRLMV.