

**POLITICA DE REMUNERACION DE
GRUPO SOLVENTIS**

solventis

Índice	Pág.
1. CONSIDERACIONES GENERALES	3
1.1. AMBITO DE APLICACIÓN	3
1.2. LEGISLACION APLICABLE	3
2. SISTEMA RETRIBUTIVO	4
2.1. CATEGORIAS DE EMPLEADOS	4
2.2. RETRIBUCION EN ESPECIE	5
2.3. OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION.....	5
2.4. COMITE DE REMUNERACIONES	6
2.5. RIESGOS.....	6
2.6. REMUNERACIÓN VARIABLE	6
3. AREAS DE NEGOCIO	8
3.1. EMPLEADOS IDENTIFICADOS	8
3.2. AREAS IDENTIFICADAS.....	8

1. CONSIDERACIONES GENERALES

1.1. AMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política de Retribuciones será de aplicación a la sociedad SOLVENTIS A.V., S.A. y a SOLVENTIS SGIIC SA (en adelante SOLVENTIS) y a las personas sujetas al mismo, que son:

- Miembros del Consejo de Administración de Solventis.
- Accionistas con una vinculación laboral/profesional con la Sociedad.
- Directivos de Solventis.
- Resto de empleados de Solventis.
- Agentes Representantes de Solventis.

1.2. LEGISLACION APLICABLE

El artículo 70.bis de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores establece, entre otros puntos, que la Comisión Nacional del Mercado de Valores, para dar cumplimiento a la normativa sobre políticas y prácticas de remuneración que reglamentariamente se establezcan, podrá requerir a los grupos consolidables de empresas de servicios de inversión, así como las empresas de servicios de inversión no integradas en uno de estos grupos consolidables, que dispongan de políticas y prácticas remunerativas que sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y la promuevan, y que limiten las remuneraciones variables cuando sean incoherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital.

El artículo 116 del Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, establece, entre otros puntos, que al fijar y aplicar la política de remuneración global, incluidos los salarios y los beneficios discrecionales de pensiones, de las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en su perfil de riesgo, las empresas de servicios de inversión, conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades, cumplirán ciertos requisitos.

El artículo 146 bis de la Circular 12/2008, de 30 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre solvencia de las empresas de servicios de inversión y sus grupos consolidables (modificada por la Circular 5/2009, de 25 de noviembre, por la Circular 1/2011, de 21 de enero y por la Circular 5/2011, de 12 de diciembre), establece los requisitos en materia de remuneraciones.

2. **SISTEMA RETRIBUTIVO**

La Política de Remuneración de Solventis se establece teniendo en cuenta unos parámetros que garanticen en cada momento que las remuneraciones son consistentes con el nivel de riesgo aceptado, que son asumibles respecto los ingresos de la entidad, que evitan los conflictos de interés y que no incentivan la asunción de riesgos.

El Sistema retributivo de Solventis presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables tal que el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total. Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable.

2.1. **CATEGORIAS DE EMPLEADOS**

El Sistema Retributivo de Solventis se diferencia por categoría de empleado, siendo el detallado a continuación:

Miembros del Consejo de Administración:

El Consejo de Administración de la Sociedad no percibe remuneración alguna en su rol de Consejeros.

Accionistas con una vinculación laboral/profesional con la Sociedad:

- Perciben una remuneración fija determinada por su relación laboral/profesional con la Sociedad.
- Pueden percibir una remuneración variable en función de:
 - o Resultados a nivel de la Sociedad.
 - o Resultados a nivel del Área de Negocio de la que forma parte.
 - o Objetivos cualitativos a nivel individual.

Directores:

- Perciben una remuneración fija determinada por su relación laboral con la Sociedad.
- Pueden percibir una remuneración variable en función de:
 - o Resultados a nivel de la Sociedad.
 - o Resultados a nivel del Área de Negocio de la que forma parte.
 - o Objetivos cualitativos a nivel individual.

Resto de Empleados:

- Perciben una remuneración fija determinada por su relación laboral con la Sociedad.
- Pueden percibir una remuneración variable en función de:
 - o Resultados a nivel de la Sociedad.
 - o Resultados a nivel del Área de Negocio de la que forma parte.
 - o Objetivos cualitativos a nivel individual.

Agentes Representantes:

La remuneración que percibe el Agente Representante es la establecida en el propio contrato privado de representación firmado 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.

En el caso de existir más de un Agente Representante, el sistema retributivo establecido en el contrato privado de representación no tiene que ser el mismo.

2.2. RETRIBUCION EN ESPECIE

Solventis pone a disposición de todos los empleados de la Sociedad la posibilidad de recibir parte de su salario a través de retribuciones en especie. Se entiende la retribución en especie como la sustitución de parte de las retribuciones dinerarias (nómina) por pagos realizados en especies.

De las diferentes alternativas de retribuciones en especie que la normativa actual permite, Solventis ofrece a sus empleados las siguientes:

- Ticket Restaurante
- Ticket Guardería
- Seguro Médico
- Ticket de Transporte

Todos los empleados de Solventis pueden decidir si quieren percibir parte de su retribución a través de retribución en especie. Pueden decidir que tipo de retribución en especie percibir, y que importe (siempre dentro del límite legal).

2.3. OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION

En un principio, dentro del Sistema Retributivo de Solventis no se contempla la posibilidad de percibir retribución variable a través de:

- Acciones y/o instrumentos vinculados a las acciones.
- Remuneraciones diferidas en el tiempo.

En un futuro si que se podrían contemplarse dichas alternativas de retribución. En dicho caso, serían aprobadas por el Consejo de Administración de la Sociedad.

2.4. COMITE DE REMUNERACIONES

Teniendo en cuenta la estructura organizativa y tamaño de la Sociedad, así como a la naturaleza y complejidad de la actividad efectivamente desarrollada, no se ha considerado necesaria la constitución de un Comité de Remuneración, de acuerdo con el principio de proporcionalidad establecido en el artículo 146 bis de la Circular 12/2008 de la CNMV.

La gestión del Sistema Retributivo corresponde al Consejero Delegado y/o Presindete de Solventis, siendo una de sus funciones tomar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad de que se trate.

Por su parte, el Director de Organización controla que dicho Sistema Retributivo sea coherente a las responsabilidades definidas para cada puesto en la entidad y se enmarque en los rangos habituales de mercado.

Tal y como se establece en el artículo 116 del Real Decreto 216/2008, el Director de Organización es independiente de las unidades de negocio que supervisa, cuenta con la autoridad necesaria y es remunerado, en parte, en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

2.5. RIESGOS

El Sistema Retributivo de Solventis no incentiva a la realización de actuaciones que puedan aumentar el perfil de riesgo de la Sociedad. El sistema de retribución variable cuenta con mecanismos suficientes de alineación de los riesgos con la retribución que impiden que los empleados identificados puedan alcanzar mayores niveles de cobro a través de una mayor asunción individual de riesgos.

Adicionalmente, dada su condición de Agencia de Valores, Solventis no opera por cuenta propia ni concede crédito a sus clientes. Así mismo las operaciones de intermediación que efectúa Solventis por cuenta de sus clientes se ejecutan y cierran de manera simultánea, con lo que no se mantienen posiciones abiertas de riesgo mitigando de este modo el riesgo operativo. Por tanto, la retribución variable que es abonada a los empleados y directivos de la Sociedad no está ligada en modo alguno a los riesgos asumidos por la Sociedad sino que se basa en la evaluación del desempeño y en los ingresos efectivamente generados por la Sociedad.

2.6. REMUNERACIÓN VARIABLE

Al fijar los componentes variables de la remuneración se deberán establecer los ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, aplicando los siguientes principios:

1. El componente variable no será superior al cien por ciento del componente fijo de la remuneración total de cada persona.

2. No obstante, los accionistas de Solventis podrán aprobar un nivel superior al previsto en el párrafo anterior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo de la remuneración. La aprobación de este nivel más elevado, se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:
 - Los accionistas de Solventis tomarán su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del consejo de administración que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la entidad de una base sólida de capital.
 - Los accionistas de Solventis adoptarán su decisión por una mayoría de al menos dos tercios, siempre que estén presentes o representados en la votación al menos la mitad de las acciones o derechos equivalentes. De no ser posible el quórum anterior, tomarán su decisión por una mayoría de, al menos, tres cuartos de las acciones o derechos equivalentes presentes o representados.
 - El consejo de administración comunicará a todos los accionistas con antelación suficiente el asunto que se someterá a aprobación.
 - El consejo de administración comunicará inmediatamente a la Comisión Nacional del Mercado de Valores la recomendación dirigida a los accionistas, incluido el nivel más alto del componente variable de la remuneración propuesto y su justificación, y acreditará que ese nivel no afecta a las obligaciones de la entidad en virtud de la normativa de solvencia.
 - El consejo de administración comunicará inmediatamente a la Comisión Nacional del Mercado de Valores la decisión adoptada al respecto por sus accionistas, incluido el porcentaje máximo más alto del componente variable de la remuneración aprobado.
 - En su caso, el personal directamente afectado por la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable no podrán ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudieran tener como accionistas de la entidad.
3. La Comisión Nacional del Mercado de Valores podrá autorizar a las entidades a aplicar un tipo de descuento teórico, de acuerdo con la orientación que publique la Autoridad Bancaria Europea, a un 25 por ciento de la remuneración variable total, siempre que se abone mediante instrumentos diferidos por un plazo de cinco o más años. La Comisión Nacional del Mercado de Valores podrá establecer un porcentaje máximo inferior.

3. AREAS DE NEGOCIO

3.1. EMPLEADOS IDENTIFICADOS

Se considera empleados identificados aquellos empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad. En este sentido se han identificado los siguientes empleados:

- Los miembros del Consejo de Administración
- La Alta Dirección
- Personal responsable de las funciones de control
- Otras personas que asuman riesgos, de forma individual o colectiva, que puedan ejercer influencia en el perfil de riesgo de la entidad.
- Cualquier otra persona cuya remuneración total se asimile a la de la alta dirección o de las personas con capacidad para asumir riesgos mencionados anteriormente, y que desarrollen actividades en las áreas identificadas con riesgo.

3.2. AREAS IDENTIFICADAS

Se considera áreas identificadas aquellas áreas cuya actividad inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad. En este sentido se han identificado las siguientes áreas:

- Banca de Inversión:
 - Corporate Finance.
 - Intermediación.
- Gestión de Activos:
 - Gestión de Patrimonios.
 - Gestión de IIC's.