

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

finaccess
VALUE
AGENCIA DE VALORES

Índice

1. Introducción	3
1.1 <i>Registro de actualizaciones</i>	3
1.2 <i>Objetivo de la política</i>	3
1.3 <i>Responsabilidad de elaboración, aprobación y actualización de la Política</i>	3
2. Alcance.....	4
3. Principios de los esquemas de remuneración.....	5
3.1 <i>Principio de coherencia</i>	5
3.2 <i>Principio de transparencia</i>	5
3.3 <i>Principio de proporcionalidad</i>	5
3.4 <i>Principio de igualdad</i>	6
3.5 <i>Principio de neutralidad</i>	6
4. Órganos competentes en materia retributiva.....	6
5. Sistema retributivo	7
5.1 <i>Remuneración del colectivo identificado</i>	8
5.1.1 <i>Consejo de Administración</i>	9
5.1.2 <i>Unidad de Control</i>	10
5.1.3 <i>Director General</i>	10
5.1.4 <i>Personal relevante</i>	10
5.1.5 <i>Empleados</i>	10
6. Evaluación.....	11

1. Introducción

1.1 Registro de actualizaciones

Control de versiones			
Versión	Descripción	Responsable	Fecha
2.0	Versión inicial	Unidad de Control Interno	Febrero 2022
3.0	Adaptación a IFD, IFR, SFDR y Directrices de EBA y	Unidad de Cumplimiento Normativo	Junio 2022

1.2 Objetivo de la política

La presente política de remuneraciones (en adelante, la “**Política**”) contiene las políticas y procedimientos que Finaccess Value, A.V., S.A.U. (en adelante “**Finaccess**” o la “**Entidad**”) con el objetivo fijar los modelos y esquemas de remuneración de las personas que desarrollan funciones o actividades con incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, incluyendo aquellas personas involucradas en la prestación de servicios a clientes que sea coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y eficaz, no discriminatoria entre hombres y mujeres,, orientada a incentivar una conducta empresarial responsable y un trato justo de los clientes y a evitar los conflictos de intereses en la relación con los mismos y ajustada a la estrategia empresarial, a los objetivos de la entidad y que tenga en cuenta los efectos a largo plazo de las decisiones de inversión que se tomen, de conformidad con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores (“**TRLMV**”); el 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 presten servicios de inversión (“**RD ESI**”); 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 (“**Reglamento Delegado 2017/565**”); las Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID), de 3 de junio de 2013 (“**Directrices de ESMA**”); la Directiva (EU) 2019/2034, de 27 de noviembre de 2019, de supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión, y por la que se modifican las Directivas 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE y 2014/65/UE (“**IFD**”), el Reglamento (UE) 2019/2033 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 relativo a los requisitos prudenciales de las empresas de servicios de inversión, y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n° 1093/2010, (UE) n° 575/2013, (UE) n° 600/2014 y (UE) n° 806/2014 (“**IFR**”); 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 financiero (“**SFDR**”) y las Directrices de EBA sobre remuneraciones según la IFD (“**Directrices de EBA**”), adoptadas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”).

1.3 Responsabilidad de elaboración, aprobación y actualización de la Política

La presente Política ha sido elaborada por la Unidad de Cumplimiento Normativo, Unidad que es también responsable de la actualización del mismo. Además, esta Unidad es responsable de implantar y supervisar el efectivo cumplimiento de esta Política.

Por otro lado, es responsabilidad del Consejo de Administración de Finaccess la aprobación de la presente Política y sus sucesivas actualizaciones. Asimismo, el Consejo de Administración es el último responsable del mantenimiento, permanente actualización y correcto cumplimiento por parte de los empleados de la presente Política.

Este es un documento abierto y, por tanto, será actualizado y/o modificado, al menos, en los siguientes casos:

- a) Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a los procedimientos descritos.
- b) Cuando tengan lugar cambios internos en la Entidad que afecten a los procedimientos descritos.
- c) Cuando, a propuesta de la Unidad de Cumplimiento Normativo, el Consejo de Administración apruebe la inclusión de nuevos controles o modifique los existentes.
- d) A propuesta de los directores de los diferentes departamentos de la Entidad, de auditores, tanto internos como externos, y de inspectores de órganos reguladores.

No obstante lo anterior, la presente Política está sujeta, al menos una vez al año, a una revisión interna central e independiente por las funciones de control.

La revisión incluirá un análisis para determinar si la Política es neutral desde el punto de vista del género. En caso de que se detecten diferencias significativas entre la retribución media del personal masculino y femenino o de los miembros masculinos y femeninos del Consejo de Administración, Finaccess documentará las razones principales, adoptará las medidas adecuadas cuando proceda o demostrará que la diferencia no se debe a una política de remuneración que no sea neutra desde el punto de vista del género.

Las diferentes versiones de este documento constan en el cuadro de Registro de actualizaciones que se recoge al principio de este documento.

1.4 Destinatarios de la Política

Una vez aprobada por el Consejo de Administración, la presente Política y sus sucesivas versiones y actualizaciones o modificaciones serán circuladas entre los sujetos destinatarios.

La presente Política resulta de aplicación a todos los empleados de la Entidad y, especialmente, a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad (el “**colectivo identificado**”), así como al personal involucrado directa o indirectamente en la prestación de servicios de inversión.

Los directores de cada área de negocio estarán permanentemente informados de las incidencias que se produzcan en relación con su cumplimiento y las trasladarán a los empleados de sus departamentos, al objeto de que se adopten las medidas necesarias para corregirlas y se propongan, en su caso, modificaciones en los procedimientos implantados. En todo caso, comunicarán al responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo las situaciones graves que se hubieran producido antes de tomar cualquier medida para subsanarlas.

Todas las personas sujetas a la presente Política deben conocer, cumplir y aplicar los procedimientos y pautas de actuación establecidos en la misma.

2. Alcance

Tal y como se señala en el apartado 1.4 anterior, la presente Política será aplicable a todo el personal y consejeros de la Entidad y, en especial, al **colectivo identificado**, el cual estará compuesto por:

- Los miembros de la alta dirección.
- Los empleados que asumen riesgos para Finaccess (categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de Finaccess).
- Los empleados que ejercen funciones de control.
- Todo trabajador de Finaccess 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.

Por su parte, entre los empleados relacionados directa o indirectamente con la prestación de servicios de inversión (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.

Corresponde al Consejo de Administración determinar qué personas concretas forman parte de alguno de los grupos anteriores. No obstante, se tendrá en cuenta en todo momento que el principio de proporcionalidad no permite realizar exclusiones sobre las personas que forman parte del colectivo identificado.

En este sentido y en caso de que el Consejo de Administración considere la exclusión de alguna de las personas que forman parte del colectivo identificado, dicha exclusión se realizará sobre la base de 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 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.

En todo caso, el Consejo de Administración de Finaccess tiene la obligación de mantener una lista actualizada con las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en su perfil de riesgo. Dicha lista estará a disposición de la **CNMV**.

3. Principios de los esquemas de remuneración

La presente Política es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos financieros y extrafinancieros, incluyendo los riesgos de sostenibilidad, promueve este tipo de gestión y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad. Se entiende por riesgo de sostenibilidad cualquier hecho o condición ambiental, social o de gobernanza (ASG) que, de producirse, podría provocar un impacto material negativo en la Entidad. Asimismo, es coherente con su estrategia empresarial, sus objetivos, valores e intereses a largo plazo, y evita potenciales conflictos de intereses que puedan ir en detrimento de los clientes.

En este sentido, la presente Política ha de ser aplicada sobre la base de los siguientes principios:

3.1 Principio de coherencia

Las retribuciones son coherentes con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Finaccess.

La remuneración debe entenderse como la totalidad de las compensaciones presentes y futuras que pudieran resultar atribuibles a los empleados, incluidos los beneficios discrecionales de pensión y las indemnizaciones por rescisión anticipada de contratos.

3.2 Principio de transparencia

La Política defiende la transparencia, debiendo ser conocida por todos sus destinatarios. Cualquier modificación de la presente Política será comunicada a todos los empleados afectados y permanecerá accesible a los mismos.

3.3 Principio de proporcionalidad

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

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

3.4 Principio de igualdad

La Política garantiza la igualdad, sin atender a criterios de sexo, raza e ideología.

3.5 Principio de neutralidad

Asimismo, la presente Política garantiza la neutralidad en cuanto al género y su no discriminación. En particular, el personal, con independencia de su género, debe ser remunerado por trabajo de igual valor, y debe poder acceder a las mismas oportunidades en cuanto a los aumentos salariales y la progresión de la carrera profesional.

De esta manera, Finaccess garantiza la neutralidad en cuanto al género en la aplicación de la presente Política, ya que tiene en cuenta a la hora de determinar la remuneración del personal los siguientes criterios:

- los requisitos educativos, profesionales y de formación, las aptitudes, el esfuerzo y la responsabilidad, el trabajo realizado y la naturaleza de las tareas que conlleva;
- el lugar de trabajo y su coste de vida;
- el nivel jerárquico del personal y si éste tiene responsabilidades directivas;
- la escasez de personal disponible en el mercado laboral para puestos especializados;
- la naturaleza del contrato de trabajo, incluyendo si es temporal o indefinido;
- la duración de la experiencia profesional del personal;
- las certificaciones profesionales del personal;
- las prestaciones adecuadas, incluido el pago de complementos familiares y por hijos al personal con cónyuges y familiares a cargo.

4. Órganos competentes en materia retributiva

4.1 Consejo de Administración

El Consejo de Administración de la Entidad es el órgano competente para aprobar y verificar el cumplimiento de la Política de remuneraciones de Finaccess. La Dirección General de la Entidad será la responsable de la aplicación de las políticas y prácticas de remuneración, y deberá prevenir y abordar cualquier riesgo relevante que generen.

En concreto, el Consejo de Administración será el responsable de:

- Aprobar la presente Política, a propuesta de la Unidad de Control Interno, así como sus posteriores modificaciones.
- Aprobar, con el asesoramiento de la alta dirección y de la Unidad de Control Interno, el esquema retributivo anual, principalmente del colectivo identificado, en base a los principios recogidos en la presente política.
- Analizar y aprobar, en su caso, las condiciones económicas de los nuevos profesionales que se incorporen a la Entidad.
- Anualmente, analizar y aprobar, en su caso, las modificaciones en las condiciones económicas de los empleados.

4.2 Director General

La Dirección General de Finaccess será la encargada de realizar las siguientes funciones en materia retributiva:

- Evaluar las necesidades de personal en la Entidad.

- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en la Entidad, con el objeto de definir las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada puesto de trabajo.
- Evaluar anualmente a los distintos empleados de la Entidad.
- Proponer al Consejo de Administración las condiciones económicas de los nuevos profesionales que se incorporen a Finaccess y las modificaciones en las condiciones económicas de los empleados.
- Elevar al Consejo de Administración propuestas de modificaciones en la política retributiva.
- Informar al personal de la Entidad de los criterios que se utilizarán para determinar el importe de su remuneración, así como de los pasos y los plazos en las revisiones de su desempeño dejando el correspondiente registro de los mismos.

4.3 Unidad de Control Interno

La Unidad de Control Interno y, en concreto la Unidad de Cumplimiento Normativo, es responsable de supervisar que cualquier criterio establecido para fijar las retribuciones con los empleados no impliquen la generación de posibles conflictos de interés que puedan poner en peligro la obligación de los empleados de actuar en el mejor interés de sus clientes, de forma que se evite la asunción de riesgos que sean inconsistentes el perfil de riesgo de la Entidad.

Anualmente revisará la evaluación de la política remunerativa realizada por la Entidad para verificar que se cumplen las políticas y procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función supervisora. Esta revisión debe incluir la evaluación de la calidad del servicio prestado al cliente (seguimiento de las desviaciones con respecto a los modelos, calidad del asesoramiento, análisis periódico de documentación, reclamaciones recibidas de clientes, cumplimiento de las políticas y procedimientos internos, etc.).

5. Sistema retributivo

La remuneración del colectivo identificado y del personal relevante de la Entidad se va a determinar siguiendo las directrices remunerativas generales a nivel Grupo y tendrá un componente de base fija y un componente variable, ambos basados y distribuidos de la siguiente manera:

- **Componente fijo:** basado en la experiencia profesional, responsabilidad en la organización y funciones. Esta remuneración será permanente, predeterminada, no discrecional y no revocable.
- **Componente variable:** basado en el rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como la excelencia en el desempeño (desempeño superior al requerido para cumplir adecuadamente sus funciones).

La remuneración variable se fijará atendiendo a la valoración del desempeño personal de cada uno y la evolución de los resultados del área o los resultados globales de la Entidad. Asimismo, la valoración del desempeño que se utilice como base para el cálculo de los componentes de remuneración variable tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros y el coste del capital y la liquidez requeridos para la Entidad conforme a IFR.

En este sentido, Finaccess 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 Finaccess o de las personas pertinentes en su seno, en detrimento de los intereses de los clientes. Para mantener esta proporcionalidad, la Entidad se basará en las siguientes directrices:

- El componente fijo de la remuneración deberá constituir una parte suficientemente elevada de la remuneración total, que permita una política plenamente flexible en lo que se refiere al componente variable, contemplando la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable en absoluto.
- La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional, se limitará a las nuevas contrataciones y al primer año de empleo, y siempre que la Entidad posea una base de capital sana y sólida.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.

La política retributiva no podrá ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con los intereses de los clientes.

Además, el **componente variable** de la remuneración es determinado por el Consejo de Administración de Finaccess, a partir de una serie de **criterios** tanto cualitativos como cuantitativos y en aplicación del “principio de proporcionalidad”.

- Aspectos cuantitativos: resultados obtenidos por el individuo, la unidad de negocio afectada y la Entidad en su conjunto.
- Aspectos cualitativos: se tendrá en cuenta el resultado de las actividades en lo que atañe al cumplimiento de las normas de conducta y, en general, a la obligación de velar por los intereses de sus clientes. Como ejemplo de criterios cualitativos, se encuentran los siguientes:
 - profesionalidad y rigor,
 - trabajo en equipo,
 - orientación al cliente,
 - compromiso con el proyecto,
 - conocimiento funcional y de mercado,
 - cumplimiento de las políticas y procedimientos internos,
 - número de quejas y reclamaciones presentadas por los clientes,
 - grado de satisfacción de los clientes,
 - realización de cursos de formación obligatorios.

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.

Según lo establecido en SFDR, la Política es coherente con la integración de los riesgos de sostenibilidad o riesgos ASG definidos por la Entidad para su proceso de toma de decisiones de inversión, en el marco de la prestación del servicio de gestión de carteras, y de asesoramiento. Esto implica que, entre los riesgos potencialmente relevantes a considerar por Finaccess no sólo se incluirán los riesgos financieros sino también riesgos extra financieros y, particularmente, los riesgos de sostenibilidad.

El esquema de remuneración no debe, por tanto, fomentar en ningún caso una asunción excesiva de los riesgos de sostenibilidad y, en ningún caso, que estos superen los niveles de tolerancia establecidos por la Entidad.

5.1 Remuneración del colectivo identificado

En la determinación de la remuneración del colectivo identificado, se deberán tener en consideración los principios establecidos en la normativa IFD y en las Directrices de EBA:

- a) Cuando la remuneración variable se vincule al desempeño, su importe total se base en una evaluación combinada del desempeño de la persona de la unidad de negocio afectada y de los resultados globales de la Entidad.
- b) Que a la hora de evaluar el desempeño de la persona se tengan en cuenta criterios tanto financieros como no financieros.
- c) Que la evaluación del desempeño se base en un período plurianual, teniendo en cuenta el ciclo económico de la Entidad y sus riesgos empresariales.
- d) El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- e) Que no exista remuneración variable garantizada salvo para el personal de nueva contratación únicamente en su primer año de empleo y cuando Finaccess tenga una base sólida de capital.
- f) 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.
- g) 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.
- h) Que la valoración del desempeño utilizada como base para el cálculo de los grupos de componentes de remuneración variable tenga en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros y el coste de capital y la liquidez requeridos.
- i) Que al menos el cincuenta por ciento (50 %) de la remuneración variable consista en acciones o títulos de propiedad equivalentes, instrumentos vinculados a las acciones y otros instrumentos no monetarios equivalentes y, cuando sea posible, otros instrumentos que puedan convertirse en su totalidad en instrumentos de capital de nivel 1 ordinario, o capaces de absorber pérdidas, que reflejen adecuadamente la calificación crediticia de la Entidad.
- j) Estos instrumentos estarán sometidos a una política de retención en consonancia con los intereses a largo plazo de la Entidad. Si la Entidad no emite ninguno de los instrumentos anterior, la CNMV podrá aprobar el uso de soluciones alternativa que cumplan los mismos objetivos.
- k) Que al menos el 40 % de la remuneración variable se difiera durante un período de tres a cinco años, en función del ciclo económico de la Entidad, la naturaleza de su actividad, sus riesgos y las actividades de la persona en cuestión, excepto en el caso de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, en el que el porcentaje diferido de la remuneración variable será como mínimo del 60 %.

Los apartados i), j), y k), anteriores, no serán de aplicación cuando los activos dentro y fuera del balance de Finaccess tengan un valor medio igual o inferior a 100 millones EUR durante el período inmediatamente anterior al ejercicio dado y al personal cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 EUR y no represente más de las 4ta parte de su remuneración anual total.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presenta un esquema remunerativo del personal de Finaccess:

5.1.1 Consejo de Administración

El cargo de consejero independiente podría ser retribuido solo con remuneración fija y deberá ser acorde con sus competencias, tareas, experiencia y

responsabilidades. De esta manera, se excluyen los sistemas de incentivos basados en los resultados de Finaccess.

La posible retribución del consejero no independiente será evaluada por el Consejo de Administración en el momento del nombramiento del nuevo consejero.

El monto anual de retribuciones de los consejeros, en su caso, debe ser determinado por la Junta de Accionistas

El cargo de consejero ejecutivo no será retribuido en ningún caso. Estos consejeros recibirán la remuneración establecida en el contrato correspondiente por las funciones ejecutivas que desempeñen en la Entidad.

5.1.2 Unidad de Control

El personal que compone la Unidad de Control Interno recibirá una, predominantemente, remuneración fija para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades y una remuneración variable, que será determinada anualmente. Los métodos utilizados para determinar la remuneración variable de la Unidad de Control no comprometerán la objetividad del personal ni su independencia.

5.1.3 Director General

El Director General de la Entidad recibirá una remuneración fija y una remuneración variable, que será determinada anualmente.

5.1.4 Personal relevante

En la determinación de la remuneración del personal relevante, se deberán tener en consideración los siguientes criterios:

- a) 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.
- b) La remuneración no podrá vincularse con la distribución 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”.
- c) 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.
- d) Al evaluar el desempeño a efectos de la determinación variable, no se deberán tener únicamente en cuenta los volúmenes de distribución, 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.

El personal relevante de la Entidad percibe una remuneración fija establecida de común acuerdo entre el empleado y la Entidad en el momento de su contratación.

Asimismo, los empleados recibirán una remuneración variable que se determinará anualmente en función de los criterios mencionados anteriormente.

Tanto las remuneraciones fijas como las variables serán revisables con periodicidad anual.

5.1.5 Empleados

Los empleados de la Entidad perciben una remuneración fija establecida de común acuerdo entre el empleado y la Entidad en el momento de su contratación.

Asimismo, los empleados recibirán una remuneración variable que se determinará anualmente en función de los criterios cuantitativos y cualitativos establecidos para dicho periodo.

Tanto las remuneraciones fijas como las variables serán revisables con periodicidad anual.

6. Evaluación

Finaccess ha establecido controles adecuados para el cumplimiento de la Política, con el fin de garantizar que se obtienen los resultados deseados. Así, de manera anual se realizará la evaluación de sus empleados con relación al desempeño de sus funciones dentro de la empresa. Los criterios en los que se basará la evaluación anual serán establecidos de manera previa y comunicados a los empleados.

El resultado de esta evaluación se tendrá en cuenta para determinar los posibles incrementos salariales para el año siguiente y para el cobro de la remuneración variable, en caso de existir.

Esta evaluación anual será realizada por el Director General de Finaccess o, en su caso, por lo responsables de cada área.

Los resultados de estas evaluaciones serán elevados al Consejo de Administración para su conocimiento y para que, en su caso, adopten las medidas oportunas.