

# **POLÍTICA DE REMUNERACIONES**



## Índice

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introducción .....                                                  | 3  |
| 1.1 <i>Registro de actualizaciones</i> .....                           | 3  |
| 1.2 <i>Marco normativo y objetivo de la Política</i> .....             | 3  |
| 1.3. <i>Ámbito de aplicación</i> .....                                 | 4  |
| 2. Principios de los sistemas de remuneración.....                     | 5  |
| 2.1 <i>Principio de coherencia</i> .....                               | 5  |
| 2.2 <i>Principio de transparencia</i> .....                            | 6  |
| 2.3 <i>Principio de proporcionalidad</i> .....                         | 6  |
| 2.4.....                                                               | 6  |
| <i>Principio de neutralidad</i> .....                                  | 6  |
| 3. Sistema retributivo.....                                            | 6  |
| 3.1. <i>Criterios de remuneración del Colectivo Identificado</i> ..... | 8  |
| 3.2. <i>Consejo de Administración</i> .....                            | 9  |
| 3.3. <i>Unidad de Control</i> .....                                    | 10 |
| 3.4. <i>Director General</i> .....                                     | 10 |
| 3.5. <i>Personal relevante</i> .....                                   | 10 |
| 3.6. <i>Empleados</i> .....                                            | 11 |
| 4. Divulgación de información sobre remuneraciones .....               | 11 |
| 5. Evaluación .....                                                    | 11 |
| 6. Órganos competentes en materia retributiva .....                    | 12 |
| 6.1 <i>Consejo de Administración</i> .....                             | 12 |
| 6.2 <i>Director General</i> .....                                      | 12 |
| 6.3 <i>Unidad de Control Interno</i> .....                             | 13 |
| 7.    Elaboración, aprobación y actualización de la Política .....     | 13 |

## 1. Introducción

### 1.1 Registro de actualizaciones

| Control de versiones |                                                  |                                        |              |
|----------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------|
| Versión              | Descripción                                      | Responsable                            | Fecha        |
| 1.0                  | Versión inicial                                  | Unidad de Control Interno <sup>1</sup> | Febrero 2022 |
| 2.0                  | Adaptación a IFD, IFR, SFDR y Directrices de EBA | Unidad de Control Interno              | Junio 2022   |
| 3.0                  | Versión actualizada                              | Unidad de Control Interno              | Febrero 2025 |

### 1.2 Marco normativo y 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. (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 efectiva, de conformidad con lo dispuesto en:

- la Directiva 2014/65/EU del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE ("**MIFID II**");
- su transposición mediante la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión ("**LMVSI**") y el Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión ("**RD 813/2023**");
- la Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, relativa a la 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) nº 1093/2010, (UE) nº 575/2013, (UE) nº 600/2014 y (UE) nº 806/2014 ("**IFR**");
- el Reglamento Delegado (UE) 2021/2154 de la Comisión, de 13 de agosto de 2021, por el que se completa la Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento

<sup>1</sup> Se hace constar que, a los efectos de la presente Política, la Unidad de Control Interno comprende las funciones de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos. Todas las referencias que, a lo largo de la Política se realicen a esta Unidad, se entenderán realizadas a ambas funciones.

Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que especifican los criterios idóneos para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de una empresa de servicios de inversión o en los activos que administra ("**Reglamento Delegado de IFD**");

- 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 financieros ("**Reglamento de Divulgación**" o "**SFDR**"); así como
- las Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración MiFID ("**Directrices de ESMA**") y de la EBA (EBA/GL/2021/13), sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034 ("**Directrices de EBA**").

### **1.3. Ámbito de aplicación**

La presente Política aplica a todo el personal y consejeros de la Entidad y, en especial, al "**Colectivo Identificado**", así como al personal involucrado directa o indirectamente en la prestación de servicios de inversión.

En este sentido, este colectivo de personas estará compuesto por los siguientes:

- Miembros de la alta dirección.
- Empleados que asumen riesgos para Finaccess (categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de Finaccess).
- 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 aprobar y 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 Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV").

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 Control Interno<sup>2</sup> 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. Principios de los sistemas 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:

### **2.1 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. Además, la presente Política contendrá medidas destinadas a evitar los conflictos de intereses, impulsar el comportamiento responsable de la Entidad y promoverá la sensibilización sobre los riesgos y una asunción de riesgos prudente. Asimismo, se garantizará la coherencia de la presente política con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.

---

<sup>2</sup> Se hace constar que, a los efectos de la presente Política, la Unidad de Control Interno comprende las funciones de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos. Todas las referencias que, a lo largo de la Política se realicen a esta Unidad, se entenderán realizadas a ambas funciones.

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.

## **2.2 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.

## **2.3 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.

## **2.4 Principio de neutralidad**

La Política garantiza la neutralidad en cuanto al género y sin 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.

## **2.5 Principio de igualdad**

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

## **3. 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: constituye el elemento básico de la retribución y está basado en la experiencia profesional, responsabilidad en la organización y funciones. La remuneración fija es acorde con el puesto que se desempeña y permite atraer, motivar y vincular al profesional para que desarrolle los objetivos que Finaccess establece.
- 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). Los componentes variables se determinan cada ejercicio en función de los objetivos fijados por la Entidad y comunicados previamente al empleado. La remuneración variable se orienta a objetivos de Finaccess, potenciando el trabajo en equipo desde la Alta Dirección y evitando así conflictos de interés individuales dentro de la propia Entidad.

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 (incluyendo el riesgo financiero y los riesgos extrafinancieros, en particular, el riesgo de sostenibilidad).

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", que se incluyen a continuación:

- 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, como por ejemplo, el trabajo en equipo y compromiso con el proyecto; la orientación

al cliente; la profesionalidad y cumplimiento de procedimientos y políticas de la Entidad; la realización de los cursos de formación, o las reclamaciones recibidas en el SAC; y, en general, a la obligación de velar por los intereses de sus clientes.

En todo caso, los criterios cualitativos definidos por Finaccess en esta Política se definirán y documentarán de forma suficiente y clara para garantizar que no se utilizan para reintroducir indirectamente criterios comerciales cuantitativos que puedan crear conflictos de intereses o incentivos que lleven a las personas competentes a favorecer sus propios intereses o los de su empresa en detrimento del cliente.

Adicionalmente, 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.

### **3.1. Criterios de remuneración del Colectivo Identificado**

Además de establecer una adecuada ratio entre el componente fijo y variable de la remuneración, la remuneración variable del Colectivo Identificado debe ajustarse a los siguientes requisitos:

- a) Cuando la remuneración variable se vincule al desempeño, su importe total se basará en una evaluación combinada del desempeño de la persona, de la unidad de negocio afectada y de los resultados globales de la Entidad. Además, se tendrán en cuenta criterios financieros y extra financieros.
- b) La evaluación del desempeño deberá basarse en un periodo plurianual, teniendo en cuenta el ciclo económico de la Entidad y sus riesgos.
- c) La remuneración variable no debe afectar a la capacidad de la Entidad para garantizar una base sólida de capital.
- d) No debe existir remuneración variable garantizada, salvo en los casos de nuevas contrataciones y únicamente para el primer año de empleo, siempre que la Entidad tenga una base sólida de capital.
- e) Que los pagos por rescisión anticipada de un contrato laboral reflejen el desempeño de la persona a lo largo del tiempo y no recompensen malos resultados o conductas indebidas.
- f) Que las compensaciones o pagos por abandono de un contrato laboral se ajusten a los intereses a largo plazo de la Entidad.



- g) Que la asignación de los componentes variables de la remuneración tenga en cuenta todos los tipos de riesgos, actuales y futuros.
- h) Que, al menos el 50% de la remuneración variable, consista en instrumentos (esto es, acciones o participaciones equivalentes de propiedad, instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no monetarios equivalentes u otros instrumentos de capital). Cuando la Entidad no emita ninguno de los instrumentos anteriores, la CNMV podrá aprobar el uso de soluciones alternativas que permitan cumplir los mismos objetivos.

Los instrumentos deberán estar sujetos a una política de retención apropiada.

- i) Que, al menos el 40% de la remuneración variable se difiera durante un periodo de tres a cinco años, según proceda, 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 una remuneración variable de cuantía especialmente elevada, en el que el porcentaje diferido será, como mínimo, del 60%.

El diferimiento de la remuneración variable no se consolidará más rápidamente que de manera proporcional.

- j) Que la remuneración variable se contraiga hasta el 100% cuando los resultados de la Entidad sean inferiores a los esperados o negativos, a través de cláusulas de penalización (*malus*) o de recuperación (*clawback*) de las remuneraciones ya satisfechas.
- k) Que los beneficios discrecionales de pensión se ajusten a la estrategia de negocio, los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.
- l) No podrán utilizarse estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, con el fin de socavar los anteriores criterios.

Los criterios de las letras h) e i) anteriores no aplican a las personas cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y no represente más de la cuarta parte de su remuneración total.

Tampoco aplican si los activos dentro y fuera de balance tienen un valor medio igual o inferior a 100 millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al del ejercicio en cuestión.

En este sentido, la Entidad no prevé establecer ningún tipo de diferimiento en el pago de la remuneración ni tampoco el pago en instrumentos.

### **3.2. 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 importe anual de las 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.

### **3.3. 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.

### **3.4. Director General**

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

### **3.5. 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.

### **3.6. 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.

## **4. Divulgación de información sobre remuneraciones**

La Entidad debe publicar en su página web, en la fecha de publicación de sus estados financieros anuales, información sobre sus prácticas de remuneración en relación con el Colectivo Identificado, incluidos aspectos relativos a la no discriminación entre hombres y mujeres y a la brecha salarial de género.

En particular, se debe publicar lo siguiente:

- Las características más importantes del sistema de remuneración, incluidos el nivel de remuneración variable y los criterios para su concesión.
- Los ratios entre remuneración fija y variable que se han establecido.
- Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por altos directivos y empleados con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad.
- Información sobre si la Entidad se beneficia de las excepciones relativas al diferimiento en el pago y el pago en instrumentos.

## **5. 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 Entidad. 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.

Finaccess se asegura de que los resultados de esta evaluación y controles estén claramente documentados y los elevará al Consejo de Administración para su conocimiento y para que, en su caso, se adopten las medidas correctivas oportunas.

Además, cuando se perjudique o pueda perjudicarse a un cliente como consecuencia de algún aspecto de la presente Política, Finaccess adoptará las medidas adecuadas para gestionar los posibles riesgos relacionados con las normas de conducta y los

conflictos de intereses, mediante la revisión o la modificación de tales aspectos concretos, y establecer los controles y mecanismos de comunicación apropiados para emprender las acciones oportunas encaminadas a atenuar dichos riesgos.

## **6. Órganos competentes en materia retributiva**

### **6.1 Consejo de Administración**

El Consejo de Administración de la Entidad es el órgano competente para aprobar y verificar el cumplimiento de la presente Política. 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.

### **6.2 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.

### **6.3 Unidad de Control Interno**

La Unidad de Control Interno y, en concreto la Función 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...).

## **7. Elaboración, aprobación y actualización de la Política**

La presente Política ha sido elaborada por la Unidad de Control Interno, Unidad que es también responsable de la actualización de la misma. 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:

- m) Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la presente Política.
- n) Cuando tengan lugar cambios internos en la Entidad que afecten a la presente Política.
- o) Cuando, a propuesta de la Unidad de Control Interno, el Consejo de Administración apruebe la inclusión de nuevos controles o modifique los existentes.
- p) A propuesta de los directores de los diferentes departamentos de la Entidad, de auditores, tanto internos como externos, y de órganos supervisores.

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 inicio de este documento.