

VALOR ÓPTIMO EAF, S.L.

**POLÍTICA Y PRÁCTICAS DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN  
DE  
VALOR ÓPTIMO EAF, S.L.”**

## POLÍTICA Y PRÁCTICAS DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

### ÍNDICE

1-	OBJETO .....	3
2-	ALCANCE .....	3
3-	RESPONSABILIDADES GENERALES .....	4
4-	REQUISITOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	4
5-	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN LA SOCIEDAD .....	4
6.	PUBLICACIÓN DE LA POLITICA DE REMUNERACIÓN .....	5
7.	NORMATIVA DE REFERENCIA. ....	6

## POLÍTICA Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN DE VALOR ÓPTIMO EAF, S.L.

### 1- OBJETO

El Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, en su Art. 193 3. a) determina que las entidades que presten servicios de inversión deberán contar con políticas y prácticas de remuneración que sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos y que la promuevan.

Con esta finalidad, VALOR ÓPTIMO ha desarrollado esta Política de Remuneraciones que tiene como objetivo promover y ser compatible, a medio y largo plazo, con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos asumidos por la Entidad, incluyendo el riesgo de sostenibilidad, y con la estrategia empresarial, los objetivos y valores éticos y los intereses de la Entidad. Y para ello, esta Política de Remuneraciones se ha definido sobre la base de los principios establecidos en 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 financieros en lo que respecta a la coherencia de la política de remuneraciones con la integración de riesgos extra financieros (ambientales, sociales y de gobernanza -ASG-).

El objetivo es pues, describir la política y el procedimiento utilizado en la entidad en relación con el sistema de retribuciones de sus miembros y ello, de forma general, pero incidiendo de manera significativa en el personal implicado directamente en la prestación de servicios de inversión y auxiliares para evitar los posibles conflictos de interés y los riesgos de incumplimiento de normas de conducta que pueden derivarse de las políticas de remuneración.

En particular, se describe el sistema de retribución variable que complementa la retribución fija de cada miembro de la entidad, que satisfaga los objetivos individuales junto a los globales, buscando una identificación entre ambos, en un régimen de actuación a medio plazo, pero que recompense igualmente los logros anuales alcanzados durante el ejercicio y, todo ello, aprobado por el Órgano de Administración de la Sociedad.

Las remuneraciones de tipo variable deben ser compatibles con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y en el mejor interés de los clientes y contemplan el contenido de las directrices sobre prácticas de remuneración (MiFID) publicadas por ESMA el 3 de junio de 2013 (Anexo I).

Los presentes Procedimientos deben promover una gestión adecuada y eficaz del riesgo de tal manera que no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la entidad y que limiten las remuneraciones variables cuando sean incoherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital en virtud de lo establecido en la normativa de solvencia.

Los objetivos específicos se resumen en los siguientes puntos:

1. Cumplir con la normativa vigente, en especial en la prevención de los conflictos de interés que pudieran darse.
2. Elaborar y mantener de forma previa, clara y precisa la política retributiva de los miembros de la Sociedad y del órgano de Administración.
3. Identificar los parámetros básicos de cálculo y su medición, ya sean cuantitativos o cualitativos.
4. Que la política sea elemento motivador de los miembros de la entidad alineando sus objetivos económicos con un horizonte temporal a largo plazo de actuación y compromiso.
5. Diferenciar entre los diferentes miembros de la entidad en el modo de percibir las retribuciones según las funciones que desempeñan y las responsabilidades que asumen.
6. Dejar adecuadamente documentado y actualizado todo el proceso.

### 2- ALCANCE

Esta política se aplica a toda la Sociedad, y, consecuentemente, a todos los empleados y directivos que la conforman, así como a los miembros del Órgano de Administración.

### **3- RESPONSABILIDADES GENERALES**

Se indican las responsabilidades generales, sin perjuicio de que en el desarrollo se fijen las responsabilidades específicas de las personas que intervienen en el proceso:

#### **El Administrador Único: D. Iñigo Peña García:**

- Aprobar los criterios por los cuales se calcula y mide las retribuciones de los integrantes de la Sociedad.
- Revisar y evaluar anualmente los resultados cuantificables y subjetivos tomados en cuenta para las retribuciones indicadas.
- Aprobar las cantidades en concepto de retribuciones anuales, así como del posible ajuste anual de la política de retribuciones.
- Proponer los criterios que conforman en cada momento la política de retribución.
- Revisar anualmente la política de retribución.

### **4- REQUISITOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La sociedad al fijar la política de remuneración global, incluidos los salarios, aplicada a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en su perfil de riesgo, conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades, cumple con los siguientes requisitos:

- a. La política de remuneración es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoverá este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad.
  - i. En este sentido, la Política de Remuneraciones fomentará la alineación de los riesgos asumidos por el personal, los clientes y los de la propia Entidad; en particular, considerará debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo. De conformidad con la Política de integración de riesgos de sostenibilidad, entre los riesgos a considerar se incluirá el riesgo de sostenibilidad, entendido como toda aquella condición o acontecimiento derivado de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo (factores ASG) que, de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo material en el valor de una inversión. Por consiguiente, la estructura remunerativa se ajustará tanto a los riesgos financieros como a otros riesgos extra financieros.
- b. La política de remuneración es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y procurará evitar los conflictos de intereses.
- c. El Órgano de Administración de la Sociedad establece y garantiza la aplicación de los principios generales de la política de remuneración, revisándolos periódicamente.
- d. Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basan en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecen de forma que no recompensen los malos resultados;
- e. No hay establecida una política de pensiones.

### **5- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN LA SOCIEDAD**

Los conceptos de actuación sobre los que se apoya la retribución a percibir son:

#### **5.1. Retribución Fija.**

*Importe a percibir por cada miembro de la Sociedad de acuerdo con su contrato de trabajo, que estipula un importe anual, número de pagas, vacaciones, antigüedad, etc., es decir, recoge las condiciones laborales generales y particulares, de acuerdo con la normativa vigente.*

*Esta remuneración queda fijada por el Órgano de Administración en el inicio de la relación contractual y se revisa con carácter anual, atendiendo al desempeño y grado de satisfacción del empleado por parte de los responsables de la Sociedad que evalúan periódicamente su rendimiento.*

*Como norma general, no está prevista ninguna indexación a variable externa (i.e. IPC) ni tampoco se considera ninguna obligación de subida automática para cada año, aplicándose en todo momento lo estipulado en el convenio colectivo al que se encuentre adscrito.*

*No obstante, sin perjuicio de lo anterior y atendiendo al desarrollo de nuevas responsabilidades y a los logros alcanzados, se podrá revisar al alza dicha remuneración incluso en cualquier momento del ejercicio a juicio del equipo directivo, si las circunstancias así lo demandan y en casos puntuales.*

## **5.2. Retribución Variable.**

*Es el importe que cada miembro de la Sociedad puede percibir relacionado con el éxito en el cumplimiento de sus objetivos marcados durante el ejercicio por el Órgano de Administración.*

*El método de cálculo es medible, transparente y conocido. Esta remuneración tiene una revisión anual.*

*Su base de medición y cálculo no tiene relación con los resultados alcanzados en el ejercicio anterior, y sí sobre el desempeño del ejercicio analizado, es decir, no se retribuye anualmente y con carácter recurrente una cantidad por este concepto.*

*No está considerado por la Sociedad un límite al devengo de la retribución variable anual, ni en cantidad fija ni en relación a ninguna variable (por ejemplo, la remuneración fija).*

*Sin embargo, la situación financiera de la Sociedad, sus resultados, la evolución del patrimonio administrado y, en definitiva, su estado y crecimiento positivo respecto del anterior fijado son criterios básicos que determinan la remuneración variable de cada persona.*

*La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad o de su grupo, justificada en función de los resultados tanto de la Entidad como del empleado.*

*La Junta General de Socios de la Sociedad, aprueba anualmente la remuneración variable.*

## **6. PUBLICACIÓN DE LA POLITICA DE REMUNERACIÓN**

### **6.1. Políticas y Prácticas de Remuneración.**

El gobierno corporativo, en relación a la política y prácticas de remuneración que ha adoptado VALOR ÓPTIMO EAF, S.L. muestra una estructura muy sencilla, que permite una clara definición de responsabilidades, y asegura una baja exposición al riesgo corporativo.

El Órgano de administración es el responsable de elaborar la política de remuneraciones para asegurar que la misma es consecuente con el plan de negocio a corto y largo plazo de la Sociedad.

Dado que la política de remuneraciones no contempla la fijación de objetivos para la percepción de las retribuciones variables que supongan un incremento del perfil de riesgos de la Sociedad, y considerando además la normal complejidad de los servicios prestados, el tamaño de sus actividades, la adecuada organización interna, el desarrollo efectivo de una labor de control y la baja exposición al riesgo de las operaciones, no se ha considerado necesario establecer un Comité de Remuneraciones.

### **6.2. Personal con incidencia en el perfil de riesgo de la entidad.**

Las actividades que desarrolla la Sociedad tienen poca capacidad para incrementar el perfil de riesgo corporativo, teniendo en cuenta las siguientes características:

- No se realizan operaciones por cuenta propia salvo para rentabilizar los recursos propios, estando éstos invertidos en depósitos y cuentas corrientes, cumpliendo con ello la normativa vigente.
- La Sociedad no recurre a financiación externa de entidades financieras, ni presta servicio de custodia de activos financieros, financiación ni mantiene cuentas instrumentales de sus clientes.
- El asesoramiento se realiza en el marco de los perfiles de riesgo obtenidos del test de idoneidad elaborado por el cliente.
- La estructura de poderes conferidos, comités y servicios de auditoría interna y cumplimiento normativo controla eficazmente las actividades y la adhesión a las políticas internas.

Considerando este marco de actuación de “baja exposición al riesgo”, el análisis individualizado efectuado de los empleados que por su actividad profesional pudieran incidir en el perfil de riesgo de la Sociedad, determina el hecho de que solo el Órgano de Administrador de la entidad podría tener capacidad de incrementar el perfil de riesgo de la misma.

Dicha política establece para todas las categorías profesionales la posibilidad de percibir con carácter anual una retribución variable. No obstante, esta parte variable está sujeta a criterios rigurosos para evitar que la misma pueda incrementar el perfil de riesgo de la Sociedad.

Es absolutamente discrecional, sin importes garantizados. Ligada tanto a resultados individuales como departamentales y del negocio en su conjunto. Sin límites máximos para la retribución total, dimensionados directamente con el plan de negocio de la Sociedad

### **Controles**

<b>Riesgo</b>	<b>Tipo de riesgo</b>	<b>Control</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Responsable</b>
Remuneración por conceptos distintos de los recogidos en este procedimiento.	Normativo	Revisión periódica de los importes pagados en concepto de remuneración variable.	Anual	Cumplimiento Normativo
No elaboración del plan anual retributivo.	Normativo	Revisión periódica verificando su elaboración y aprobación por el Consejo de Administración.	Anual	Cumplimiento Normativo
No inclusión de la política en el informe de solvencia	Normativo	Revisión previa del informe de solvencia de la Sociedad.	Anual	Cumplimiento Normativo

### **Archivo**

<b>Origen</b>	<b>Documento</b>	<b>Destino</b>
Responsable Administración	Actualización Política de retribución y fijación de incentivos.	Órgano de Administración

### **7. NORMATIVA DE REFERENCIA.**

- Texto Refundido de Ley del Mercado de Valores.
- RD 216/2008, de 15 de febrero, sobre recursos propios de las entidades financieras.
- Directrices ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID)