

MW

POLÍTICA
DE REMUNERACIONES

Índice

1. Introducción y ámbito de aplicación	3
1.1 Introducción	3
1.2 Ámbito de aplicación	3
2. Procedimiento de propuesta y aprobación de las remuneraciones	4
3. Principios generales de los esquemas de remuneración	5
3.1 Componentes de la remuneración	5
3.2 Principio de proporcionalidad	6
4. Principios específicos de los esquemas de remuneración de determinadas categorías de personal	6
4.1 Remuneración del colectivo identificado	6
4.2 Remuneración del personal relevante	8
4.3 Remuneración de las funciones de control interno	8
5. Información sobre la política en el sitio web de la entidad	9
6. Aprobación de la política	9
Anexo I. Control de versiones	10

1. Introducción y ámbito de aplicación

1.1 Introducción

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores (en adelante, «**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 prestan servicios de inversión (en adelante, «**Real Decreto 217/2008**»); 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 (en adelante, «**Reglamento Delegado 2017/565**»), y las Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID), de 3 de junio de 2013 (en adelante, «**Directrices de ESMA**»), las empresas que presten servicios de inversión deberán disponer, en condiciones proporcionadas al carácter, la escala y la complejidad de sus actividades, de una política de remuneraciones coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, 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.

En este sentido, Mora Wealth Management España, SV, SAU (en adelante, la «**entidad**» o la «**SV**») ha aprobado la presente política de remuneraciones (en adelante, la «**política**»), que tiene como objetivo fijar los modelos y esquemas de remuneración de todos los empleados de la SV, incluidas las personas que desarrollan funciones o actividades con incidencia significativa en el perfil de riesgo de la entidad y aquellas que incidan, directa o indirectamente, en la prestación de servicios de inversión y auxiliares a clientes.

1.2 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 entidad y, en particular, al personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, así como al personal involucrado directa o indirectamente en la prestación de servicios de inversión.

Forman parte del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad (en adelante, el «**colectivo identificado**») el siguiente colectivo:

- miembros de la Alta Dirección de la entidad;
- empleados que asumen riesgos para la SV;
- empleados que ejercen funciones de control de la SV;
- todo trabajador de la SV 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.

El principio de proporcionalidad no permite realizar exclusiones sobre las personas que forman parte del colectivo identificado. Esta exclusión deberá realizarse 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 Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, 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.

Por su parte, entre los empleados relacionados directa o indirectamente con la prestación de servicios de inversión (en adelante, 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, incluyendo también a los agentes.

2. Procedimiento de propuesta y aprobación de las remuneraciones

El Consejo de Administración de la entidad será el responsable de:

- Aprobar la presente política, a propuesta de la Dirección General, con el visto bueno de la Dirección de Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos (en adelante, «**Cumplimiento Normativo**»), su contenido y sus posteriores modificaciones.
- Garantizar su aplicación, adoptando o instando a adoptar las medidas que considere oportunas, a propuesta de Cumplimiento Normativo o por su propia iniciativa.
- Aprobar, a propuesta de Cumplimiento Normativo, el esquema retributivo de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Aprobar el contenido que, en relación con la presente política y demás cuestiones relacionadas con la remuneración de directivos y empleados de la SV, deba ser incorporado en la memoria anual, en el informe de solvencia o que, por cualquier otra circunstancia, debiera hacerse público.

La entidad, dada su actividad, está obligada a constituir los comités de Nombramientos, Remuneraciones y Riesgos a que se refiere el artículo 188 del TRLMV. No obstante, se ha solicitado la exención de una tenencia de los comités de Nombramientos, Remuneraciones y Riesgos para la SV, en atención a las siguientes circunstancias:

- La prestación por parte de la SV del servicio auxiliar de custodia y administración de instrumentos financieros (motivo por el cual le resulta de aplicación la obligación de constituir los citados comités) se limita a la mera llevanza del registro individualizado de las titularidades finales de las participaciones en instituciones de inversión colectiva (en adelante, «**IIC**») extranjeras que comercialice la SV y que estarán anotadas a su nombre por cuenta de clientes en una cuenta global, por lo que no mantendrá propiamente los instrumentos ni los fondos de los clientes bajo custodia.
- La SV tiene una estructura organizativa sencilla y de tamaño reducido.
- La escasa complejidad de las actividades de la SV, que está limitada a la prestación del servicio de recepción y transmisión de órdenes de clientes, asesoramiento en materia de inversión y gestión discrecional e individualizada de carteras.

3. Principios generales de los esquemas de 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 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.

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 intereses que puedan surgir en cada uno de ellos;
- tiene en cuenta el **mérito**, los conocimientos técnicos, las habilidades profesionales y el desempeño;
- garantiza la **igualdad**, sin atender a criterios de sexo, raza e ideología;
- defiende la **transparencia**, debiendo ser conocida por todos sus destinatarios;
- asegura la **flexibilidad** en la estructura y adaptabilidad a los distintos colectivos y circunstancias;
- favorece la **competitividad** con respecto al mercado.

3.1 Componentes de la remuneración

La remuneración tendrá un componente de base fija y un componente variable, basados y distribuidos de la siguiente manera:

- **Componente fijo:** basado en la experiencia profesional, la responsabilidad en la organización y las funciones.
- **Componente variable:** basado en el rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como la excelencia en el desempeño de sus funciones (desempeño superior al requerido para cumplir adecuadamente sus funciones).

La remuneración variable se fijará atendiendo a la valoración de su desempeño personal y la evolución de los resultados del área o los resultados globales de la entidad. La evaluación del desempeño del empleado tendrá en cuenta tanto criterios cuantitativos como cualitativos. Respecto a los criterios cuantitativos y cualitativos, se tendrán en consideración, entre otros, los siguientes:

- **Criterios cuantitativos:** resultados obtenidos por el individuo (en función de criterios tanto financieros como no financieros), la unidad de negocio afectada y la entidad en su conjunto.
- **Criterios cualitativos:** se podrán analizar para cada individuo, en función de si pertenece al colectivo identificado, al personal relevante, a las funciones de control interno o a otras áreas o departamentos de la SV, y reflejarán el cumplimiento de las normas externas e internas que le son aplicables, la calidad de los servicios prestados y, en su caso, un trato justo a los clientes. Como ejemplo de criterios cualitativos, se encuentran los siguientes:
 - trabajo en equipo,
 - orientación al logro,
 - orientación al cliente,
 - compromiso con el proyecto,
 - comunicación, impacto e influencia,
 - conocimiento funcional y de mercado,
 - profesionalidad y rigor,
 - cumplimiento de las políticas y procedimientos internos,
 - número de quejas y reclamaciones presentadas por los clientes,
 - sanciones interpuestas por el regulador,
 - 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.

En particular, el componente fijo deberá constituir una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de forma que permita una política plenamente flexible en lo que se refiere al componente variable, contemplando incluso la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable en absoluto.

3.2 Principio de proporcionalidad

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

La entidad ha realizado un análisis sobre la base de los factores que se exponen a continuación, a los efectos de justificar la aplicación proporcional de algunos de los requisitos aplicables:

- Una estructura interna de gobierno y organización legal sencilla.
- El tamaño reducido de la SV, dado que la plantilla es pequeña y no se prevé que en el medio plazo vaya a aumentarse.
- La escasa complejidad de las actividades que realiza. Se trata de una sociedad de valores, por lo que no realiza actividades por cuenta propia.
- El servicio auxiliar de custodia y administración de valores, que se restringe a la llevanza del registro individualizado de titularidades finales de las participaciones en IIC extranjeras que la entidad comercialice y que estén anotadas a su nombre por cuenta de clientes en una cuenta global.

Por tanto, como consecuencia de su reducido tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la escasa complejidad de sus actividades, la entidad puede aplicar el efecto neutralizador del principio de proporcionalidad en determinados supuestos.

4. Principios específicos de los esquemas de remuneración de determinadas categorías de personal

4.1 Remuneración del colectivo identificado

En la determinación de la remuneración del colectivo identificado, se deberán tener en consideración los principios establecidos en la normativa de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito:

- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y únicamente se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la entidad posea una base de capital sana y sólida, limitándose al primer año de empleo.
- 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.
- 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, para lo cual incluirán disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y recuperaciones.
- La entidad debe establecer unas ratios máximas entre la remuneración fija y variable, y, en particular, la retribución variable no será superior al cien por cien (100 %) del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.

No obstante, la Junta General de Accionistas de la SV podrá aprobar un nivel superior, siempre que este no supere el doscientos por cien (200 %) del componente fijo de la remuneración total y se cumplan una serie de requisitos:

- La Junta General de Accionistas tomará su decisión sobre la base de una recomendación pomenorizada 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 de una base sólida de capital.

- La Junta General de Accionistas adoptará 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 con derecho a voto. De no ser posible el quórum anterior, el acuerdo se adoptará por una mayoría de al menos tres cuartos del capital social presente o representado con derecho a voto.
- 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 autoridad competente la recomendación dirigida a la Junta General de 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 SV previstas en la normativa de solvencia.
- El Consejo de Administración comunicará inmediatamente a la autoridad competente la decisión adoptada al respecto por la Junta General de 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 podrá ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudiera tener como accionista de la entidad, y sus acciones se deducirán del capital social para el cómputo de la mayoría de votos que en cada caso sea necesaria en los acuerdos que se refieran a la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable.
- Una parte sustancial y al menos el cincuenta por ciento (50 %) de la remuneración variable, ya sea diferido o no, se fijará alcanzando un adecuado equilibrio entre acciones o títulos de propiedad equivalentes, instrumentos vinculados a las acciones y otros instrumentos no pecuniarios 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.

Estos instrumentos estarán sometidos a una política de retención en consonancia con los intereses a largo plazo de la entidad.

- Diferimiento de la remuneración variable:
 - Al menos el cuarenta por ciento (40 %) del elemento variable de la remuneración se diferirá en un período no inferior a entre tres (3) y cinco (5) años, adaptándose a la naturaleza y los riesgos del negocio y a las actividades del empleado de que se trate. La duración del período de aplazamiento se determinará teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del miembro del personal de que se trate.
 - En el caso de elementos de remuneración variable de cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el sesenta por ciento (60 %).
 - La remuneración variable diferida no será pagadera más rápidamente que de manera proporcional.
- La remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes 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*). El cien por cien (100 %) de la remuneración variable total estará sometida a dichas cláusulas.
- No se podrán emplear estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración.
- La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa aplicable.

No obstante lo anterior, atendiendo al efecto neutralizador del principio de proporcionalidad, en la determinación de la remuneración de los miembros del colectivo identificado de la entidad no se aplicarán los siguientes criterios: (i) pago en especie, (ii) diferimiento en el pago y (iii) cláusulas *malus* y *claw back*. La limitación de la ratio máxima entre los componentes de remuneración fijos y variables se aplicará a todos los miembros del colectivo identificado de la entidad.

4.2 Remuneración del personal relevante

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

- 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.
- Lo anterior no resulta de aplicación en el caso de los agentes vinculados, considerando aceptable que la remuneración de estos sea exclusivamente variable, por la propia naturaleza de la relación de sociedad.
- 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 y no incluirá «aceleradores».
- 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.
- Al evaluar el desempeño a efectos de la determinación variable, no se deberán tener únicamente en cuenta los volúmenes de venta, 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.

4.3 Remuneración de las funciones de control interno

El personal que ejerza funciones de control interno en la entidad será remunerado atendiendo a 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.

La entidad retribuirá a las funciones de control interno de acuerdo con los siguientes criterios:

- El componente fijo de la remuneración deberá constituir la mayor parte de la remuneración.
- En el caso de que exista remuneración variable, esta podría vincularse a la consecución de todos o algunos de los siguientes objetivos:
 - Objetivos relacionados con el sistema de control interno de la entidad:
 - i. resultados de inspecciones de la CNMV;
 - ii. seguimiento e implementación de recomendaciones de los reguladores (por ejemplo, porcentaje de recomendaciones que se han implementado o sobre las que se ha hecho seguimiento dentro del plazo establecido por el regulador respecto del total de recomendaciones).
 - Objetivos específicos de Cumplimiento Normativo:
 - i. cumplimiento del programa de supervisión anual (posibilidad de establecer diferentes grados de cumplimiento, en función del número de controles realizados respecto al total planificado);
 - ii. implementación de nuevos controles, en función de nuevos desarrollos normativos, tanto externos como de la normativa interna de la entidad (posibilidad de valorar si todas las normativas que son aplicables tienen sus correspondientes controles en el plan de supervisión anual y establecer grados de cumplimiento);
 - iii. asesoramiento al Consejo de Administración, a la Alta Dirección y a las áreas de negocio de la entidad, como, por ejemplo, mediante la participación en los procesos de implementación normativa;
 - iv. asistencia a formaciones de carácter obligatorio (por ejemplo, prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo o prevención del abuso de mercado) o voluntario (por ejemplo, novedades normativas);
 - v. otros criterios cualitativos tales como la eficiencia, la proactividad, etc.

5. Información sobre la política en el sitio web de la entidad

El sitio web de la entidad incluirá la siguiente información:

- La política de remuneraciones.
- Información sobre la remuneración total devengada en cada ejercicio económico por los miembros del Consejo de Administración, debiendo reflejarse la cifra total de remuneración devengada y un desglose individualizado por conceptos retributivos con referencia al importe de los componentes fijos y las dietas, así como a los conceptos de carácter variable. Esta información contendrá cualquier concepto retributivo devengado, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluidas las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo o a participadas en las que actúen en representación del grupo.

Esta última información deberá estar contenida en un apartado denominado «**Gobierno corporativo y política de remuneraciones**» y estar a no más de tres pasos de navegación (clics) desde la página de inicio. Asimismo, no requerirá la identificación del consultante.

6. Aprobación de la política

La presente política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Mora Wealth Management España, SV, SAU.

Las eventuales modificaciones de la presente política requerirán de la aprobación del Consejo de Administración de la entidad.

La presente política se revisará con carácter anual o en cualquier momento en el que se produzca un cambio significativo que afecte a la entidad en cuanto al cumplimiento de las normas de conducta que le sean de aplicación.

Anexo I. Control de versiones

Control de versiones			
Versión	Descripción	Responsable	Fecha
1.0	Versión inicial	Dir. Cumplimiento Normativo	18/11/2020

