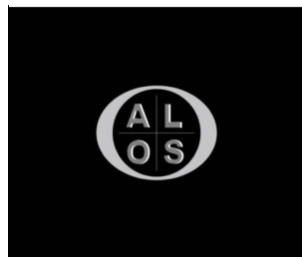


POLÍTICA DE REMUNERACIONES
ALOS INTERMEDIACIÓN A.V., S.A.



Mayo 2018

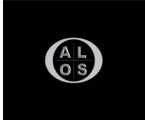


Tabla de Control de Cambios

Fecha	Nombre	Descripción de la revisión	Versión
Mayo 2018	Cumplimiento Normativo	Primera redacción	1.0



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	1
1.1.	OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO	1
1.2.	RESPONSABILIDAD DE ELABORACIÓN, APROBACIÓN, MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	1
1.3.	DESTINATARIOS DE PROCEDIMIENTO.....	2
2.	ALCANCE.....	2
3.	PRINCIPIOS BÁSICOS.....	2
4.	ÓRGANOS COMPETENTES	3
4.1.	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.....	3
4.2.	DIRECTOR GENERAL	4
4.3.	UNIDAD DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	4
5.	SISTEMA DE RETRIBUCIÓN	4
5.1.	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.....	5
5.2.	EMPLEADOS	5
6.	EVALUACIÓN	5
7.	DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA	5

1. INTRODUCCIÓN

1.1. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO

El presente documento contiene las políticas y procedimientos que ha definido Alos Intermediación A.V., S.A. (en adelante, “Alos”, la “Agencia” o la “Entidad”) con el objetivo de establecer un sistema retributivo que sea compatible con una gestión sana y eficaz del riesgo, en aplicación de la siguiente normativa:

- Directiva 2004/39/CE (de nivel 1), de 21 de abril de 2004, relativa a los mercados de instrumentos financieros, por la que se modifican las Directivas 85/611/CEE y 93/6/CEE del Consejo y la Directiva 2000/12/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se deroga la Directiva 93/22/CEE del Consejo.
- Directiva 2006/73/CE (de nivel 2), de 10 de agosto de 2006, por la que se aplica la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de inversión, y términos definidos a efectos de dicha Directiva
- Reglamento 1287/2006 (de nivel 2), de 10 de agosto de 2006, por el que se aplica la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a las obligaciones de las empresas de inversión de llevar un registro, la información sobre las operaciones, la transparencia del mercado, la admisión a negociación de instrumentos financieros, y términos definidos a efectos de dicha Directiva.
- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.
- 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 y por el que se modifica parcialmente el Reglamento de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, aprobado por el Real Decreto 1309/2005, de 4 de noviembre.
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Directrices ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID)

1.2. RESPONSABILIDAD DE ELABORACIÓN, APROBACIÓN, MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La responsabilidad de control y evaluación del presente procedimiento conforme a la normativa vigente recae sobre la **función de Cumplimiento Normativo**, que a tal efecto colaborará con el resto de los departamentos que se vean implicados.

El **Consejo de Administración** de Alos es el responsable de la aprobación del presente Procedimiento y sus sucesivas actualizaciones.

La responsabilidad última del mantenimiento, la permanente actualización y el correcto cumplimiento del presente documento corresponde al Consejo de Administración de la Entidad.

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.

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

1.3. DESTINATARIOS DE PROCEDIMIENTO

Una vez aprobado por el Consejo de Administración, este documento, y sus sucesivas versiones y actualizaciones o modificaciones, será circularizado entre los sujetos destinatarios. Los sujetos destinatarios del presente documento son todos los empleados, directivos y, en su caso, colaboradores de Alos¹, constando una copia de la última versión actualizada del mismo en los servidores de la Entidad a disposición de los mencionados sujetos.

Los Directores de los departamentos, 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 función de Cumplimiento Normativo las situaciones graves que se hubieran producido antes de tomar cualquier medida para subsanarlas.

2. ALCANCE

La presente política de determinación del sistema retributivo será aplicable en el supuesto de determinación de las condiciones económicas de aquellas categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de Alos.

3. PRINCIPIOS BÁSICOS

- **Proporcionalidad.** Alos cuenta con una política de remuneración que es adecuada al carácter, escala y complejidad de sus actividades, y compatible con los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.
- **Prudencia.** La política de remuneración de Alos es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y no ofrece a sus empleados incentivos que puedan ser incompatibles con el riesgo tolerado por la Entidad.

¹ La figura del colaborador se refiere a un profesional externo que realiza funciones de asesoría/consultoría en el ámbito del gobierno de la Sociedad, la relación con Alos es mercantil no laboral y cobra por servicio/hora dedicada

- **Cualidad.** Para valorar la retribución de las distintas categorías de empleados, Alos tiene en cuenta los conocimientos, la experiencia, la capacidad, las responsabilidades y la contribución a la Entidad por parte de cada empleado. La retribución estará ligada al desempeño individual de cada empleado y a la consecución de los objetivos de Alos, y no ofrecerá incentivos capaces de incitar a los empleados a favorecer sus propios intereses o los de la Entidad, en detrimento de sus clientes.
- **Precaución.** La Entidad adoptará y mantendrá medidas que permitan identificar eficazmente aquellos casos en que los empleados dejen de actuar en beneficio de los intereses del cliente y emprender acciones correctoras al respecto.
- **Supervisión.** La Dirección General, en su función supervisora de la Agencia de Valores, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- **Transparencia.** Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.
- **Equilibrio.** Los componentes fijos y los componentes variables deben estar debidamente equilibrados. En este sentido, la remuneración fija será lo suficientemente elevada para retribuir los servicios profesionales prestados atendiendo al nivel de educación, antigüedad, conocimientos especializados....

4. ÓRGANOS COMPETENTES

4.1. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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

Además, el Consejo de Administración de Alos deberá:

- A propuesta del Director General:
 - 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, modificaciones en las condiciones económicas de los empleados.
 - Aprobar modificaciones de la política retributiva.
- Velar por la observancia de la política del sistema retributivo.

4.2. DIRECTOR GENERAL

El Dirección General, realiza las siguientes funciones:

- 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 Alos 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 CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La Unidad de Cumplimiento Normativo es responsable de supervisar que cualquier criterio establecido para fijar las retribuciones con los empleados no implique 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 con 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 órgano de administración en su función supervisora. Esta revisión debe incluir la evaluación de la calidad del servicio prestado al cliente (nivel de incidencias en la cumplimentación de órdenes, seguimiento de las desviaciones con respecto a los modelos, calidad del asesoramiento, análisis periódico de documentación, etc.).

5. SISTEMA DE RETRIBUCIÓN

El sistema general de retribución se compone de los criterios esenciales que definen la forma en la que Alos compensa a los trabajadores de acuerdo con la aportación personal que cada uno realiza a la consecución de los resultados de la organización, y que es el reflejo de la filosofía directiva y de la cultura de la organización.

La Política de Remuneración se establece teniendo en consideración unos parámetros que garantizan que las remuneraciones son consistentes con el nivel de riesgo aceptado evitando los conflictos de interés y la no asunción de riesgos.

El sistema de retribución presenta una relación equilibrada entre los componentes fijos y variables de forma que, el componente fijo constituye una parte elevada de la

remuneración total, asimismo, los componentes variables de la remuneración son flexibles de forma que permiten su modulación hasta el punto de que sea posible su supresión.

5.1. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La Entidad ha determinado que el cargo de Consejero no será retribuido.

5.2. EMPLEADOS

El sistema de remuneración de los empleados, directivos y colaboradores de la Entidad se compone de los siguientes elementos:

- Remuneración fija establecida de común acuerdo entre el Empleado y la Entidad en el momento de su contratación.
- Remuneración variable basada en elementos cualitativos ligados a la productividad y aportación de los empleados en las distintas áreas de negocio (actitud, desempeño profesional dentro de la Entidad, proactividad...).
- Remuneración variable basada en elementos cuantitativos ligados a la consecución de objetivos sujetos a medición de los que se realiza un control analítico tales como rentabilidades o ingresos por ventas.

6. EVALUACIÓN

A los realiza cada año la evaluación de sus empleados con relación al desempeño de sus funciones dentro de la Entidad.

La evaluación se realizará atendiendo entre otros criterios, a la valía del empleado, el trabajo desarrollado, sus responsabilidades, el propósito de motivar o fidelizar al mismo, así como a la estructura y a la actividad desarrollada por la Entidad.

La evaluación será realizada por la Dirección General o, en su caso, por los responsables de cada departamento.

Los resultados de las evaluaciones serán elevadas al Consejo de Administración para su conocimiento y adopción de las medidas que estime oportunas, en su caso.

7. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA

Si se decidiese aplicar una retribución variable a los empleados, éstos serán informados al comienzo del ejercicio de los criterios que se utilizarán para determinar el importe de su remuneración, así como los pasos y plazos en las revisiones de su desempeño.