



CALEDONIA

SOCIEDAD DE VALORES

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

REGISTRO DOCUMENTAL

Responsable Proceso:	Cumplimiento Normativo
-----------------------------	------------------------

	FECHA	UNIDAD ORGANIZATIVA	FIRMA
Elaborado	13/03/2024	Cumplimiento Normativo	Sáenz de Valluerca Control
Revisado	19/03/2024	Gestión de Riesgos	Gestión de Riesgos
Aprobado	27/03/2024	Consejo de Administración	Consejo de Administración

1.- CONTROL DE EDICIONES

FECHA	EDICIÓN	CONCEPTO	MODIFICACIÓN REALIZADA
27/03/2024	01	Creación del documento	N/A
09/02/2026	1.1	Actualización	Actualización Denominación Social

ÍNDICE

1.	BASE NORMATIVA Y FINALIDAD	4
2.	OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
3.	ALCANCE	5
4.	REQUISITOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
5.	RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE REMUNERACIONES	6
5.1.	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	6
5.2.	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	6
6.	INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
7.	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN LA SOCIEDAD	7
7.1.	Directrices de la remuneración variable del personal del Dpto. Comercial y Asesoramiento.	8
7.2.	Directrices de la remuneración variable del personal del Dpto. Gestión de Carteras	8
7.3.	Directrices de la remuneración variable del personal de otras áreas funcionales.	9
8.	PUBLICACIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA EN EL INFORME DE SOLVENCIA ANUAL	9
9.	INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	0
10.	APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA	0

1. BASE NORMATIVA Y FINALIDAD

CALEDONIA SOCIEDAD DE VALORES, S.A. (en adelante la Sociedad) elabora esta política de remuneraciones como cumplimiento a lo establecido en:

- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- Art. 33 de la nueva Directiva (EU) 2019/2034, de 27 de noviembre de 2019, de supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión.
- Directrices políticas y prácticas de remuneración ESMA35-43-3565 (MiFID II) de 03 de abril de 2023 publicadas por ESMA.

2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El objetivo es describir la política y el procedimiento utilizado en la Sociedad en relación con el sistema de retribuciones de sus miembros de forma general, pero incidiendo de manera significativa en los empleados cuya actividad tiene especial incidencia en el perfil de riesgo de la Sociedad.

En particular, se describe el sistema de retribución variable que complementa la retribución fija de cada miembro de la Sociedad, 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 Consejo de Administración de la Sociedad a propuesta del Consejero Delegado.

Los objetivos específicos se resumen en los siguientes puntos:

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

3. ALCANCE

Esta política es de aplicación a toda la Sociedad, y, consecuentemente, a todos los empleados y directivos que la conforman, así como a los miembros del Consejo de Administración.

La remuneración de los empleados de la Sociedad estará basada en criterios que garanticen la objetividad e independencia de los servicios que se presten, sin que prime el interés de un área de negocio sobre otra.

La Sociedad aplica el contenido de esta política a todos los servicios de inversión y auxiliares para los que está autorizada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), que son:

- Servicios de inversión:
 - Recepción y transmisión de órdenes de clientes en relación con uno o más instrumentos financieros.
 - Ejecución de órdenes por cuenta de clientes.
 - Negociación por cuenta propia.
 - Gestión de carteras.
 - Asesoramiento en materia de inversión.
- Servicios auxiliares:
 - Asesoramiento a empresas sobre estructuras de capital, estrategia industrial y cuestiones afines, así como el asesoramiento y demás servicios en relación con fusiones y adquisiciones de empresas.

4. REQUISITOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

- La política de remuneración es coherente con una gestión de riesgos sólida y eficaz, promueve este tipo de gestión y rechaza ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad, evitando los conflictos de interés.
- La política de remuneración es compatible con la estrategia empresarial de la Sociedad, su filosofía, objetivos, valores e intereses a largo plazo.
- La política de remuneración evita la discriminación entre hombres y mujeres.
- El Consejo de Administración de la Sociedad establece y garantiza la aplicación de los principios generales de la política de remuneración, revisándolos periódicamente.
- Al menos, una vez al año se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política de remuneración efectuada por las áreas de control interno de la Sociedad, al objeto de verificar si se cumplen las directrices contenidas en esta política.
- Se designa al Consejo de Administración como el órgano encargado de aprobar los criterios cualitativos y cuantitativos de la remuneración variable.
- 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;
- No hay establecida una política de pensiones.

5. RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE REMUNERACIONES

5.1. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El consejo de administración de la Entidad (el Consejo de Administración) deberá:

- Establecer y garantizar que se aplica la Política.
- Velar porque, como mínimo con carácter anual, se lleve a cabo una revisión interna de la Política para verificar que se cumplen las pautas y procedimientos de remuneración adoptados y se adoptan, en su caso, las medidas necesarias para subsanar incidencias o implementar mejoras.
- Determinar las personas que forman parte del Colectivo Identificado y del Personal Relevante.
- Revisar y aprobar las remuneraciones de los miembros del Colectivo Identificado y del Personal Relevante, en colaboración con la función de Cumplimiento Normativo.
- Determinar y aprobar la remuneración de los miembros de las funciones de Control Interno.

En aplicación del principio de proporcionalidad antes descrito, la Entidad está exenta de constituir un Comité de Remuneraciones, correspondiendo al Consejo de Administración las funciones propias de dicho Comité.

5.2. CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La función de Cumplimiento Normativo:

- Participará en el diseño de la presente Política, así como de cada uno de los sistemas retributivos de la Entidad, y los revisará con carácter periódico para verificar que estos continúan siendo acordes a la normativa aplicable.
- Llevará a cabo una evaluación interna central e independiente anual, con el fin de comprobar que se cumplen las pautas y procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración.

6. INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Los destinatarios de la presente Política deberán tener conocimiento de la misma y ser informados claramente de los criterios de evaluación del desempeño vigentes en cada momento, así como de los pasos y los plazos de la citada valoración. Por tanto, dichos criterios serán transparentes, accesibles, comprensibles y estar registrados.

La Entidad presentará a la CNMV cuanta información esta les requiera para el cumplimiento de las obligaciones en materia de remuneraciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.5 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

7. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN LA SOCIEDAD

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

- **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 Consejo 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 Presidente, si las circunstancias así lo demandan y en casos puntuales.
- **Retribución Variable.**
 - Es el importe que cada miembro de la Sociedad puede percibir relacionado con los criterios cuantitativos y cualitativos los cuales son aprobados por el Consejo de Administración con carácter anual. En el Anexo I de la presente política se adjunta un modelo de ficha, la cual se debe elaborar por todos los empleados con carácter anual, para así definir su retribución variable basada en los criterios cuantitativos y cualitativos. Esta ficha está a disposición de todos los empleados para el conocimiento de sus objetivos.
 - El órgano encargado de su aprobación es el Consejo de Administración, previa propuesta formulada por el Presidente.
 - Se establece como periodo para el cálculo el año natural.
 - Cada uno de los departamentos de la Sociedad tiene sus propias directrices para el establecimiento de la remuneración variable, según se detalla en apartados posteriores.
 - En todo caso, la situación financiera de la Sociedad, sus resultados, la evolución del patrimonio administrado y, en definitiva, su estado y crecimiento positivo respecto de los ejercicios anteriores será el factor determinante a la hora de otorgar la remuneración variable, de modo que el devengo y pago de la retribución variable no menoscabe en ningún caso el cumplimiento de los requisitos de solvencia y liquidez establecidos en la regulación aplicable.

En todo caso, el Consejo de Administración tendrá la potestad de acuerdo con el análisis de los factores indicados en el párrafo anterior de otorgar o no las remuneraciones variables.

7.1.Directrices de la remuneración variable del personal del Dpto. Comercial y Asesoramiento.

- Criterios cuantitativos:
 - Con carácter general, se establece una remuneración variable del 30% de la remuneración fija en el caso de que la captación de negocio en cada año natural alcance los 5 millones de EUR.
 - Se establece una captación mínima de 2 millones de EUR para que se devengue remuneración variable.
 - Se establece una captación máxima de 6 millones de EUR para el cálculo de la remuneración variable.
- Criterios cualitativos:
 - Alineamiento del empleado con la filosofía de empresa y marca de la Sociedad.
 - Cumplimiento de horarios de trabajo.
 - Ausencia de quejas o reclamaciones recibidas de clientes, o de incidencias operativas significativas a criterio del Director General.
- El Director General tendrá la potestad tras el análisis efectuado en base a la selección discrecional de los criterios anteriormente mencionados a la hora de otorgar o no las remuneraciones variables.

7.2.Directrices de la remuneración variable del personal del Dpto. Gestión de Carteras

Con carácter general, se establece una remuneración variable que como máximo alcanzará el 30% de la remuneración fija. El cálculo se efectuará en base a los criterios siguientes:

- Criterios cuantitativos: el 50% del total de la remuneración variable estará basado en este tipo de criterios.
 - El 25% del total de la remuneración variable, por la obtención de un título o certificación académica relacionada con sus funciones, siempre que esté incluida en el Plan de Formación Anual.
 - El 25% del total de la remuneración variable, en el caso de que al menos el 80% del patrimonio financiero esté invertido en instrumentos financieros gestionados por la Sociedad.
- Criterios cualitativos: el 50% del total de la remuneración variable estará basado en este tipo de criterios.
 - Alineamiento del empleado con la filosofía de empresa y marca de la Sociedad.
 - Cumplimiento de horarios de trabajo.
 - Ausencia de quejas o reclamaciones recibidas otros departamentos de la Sociedad, o de incidencias operativas significativas a criterio del Director General.

7.3.Directrices de la remuneración variable del personal de otras áreas funcionales.

Dentro de esta categoría se incluye a todos los miembros de la Sociedad que no quedan encuadrados en las anteriores categorías. Entre ellos citamos:

- Dep. de Trading
- Dep. de Contabilidad y Finanzas.
- Dep. de Negociación por cuenta propia.
- Dep. de Administración de clientes.
- Dep. de Gestión de Riesgos

Con carácter general, se establece una remuneración variable que como máximo alcanzará el importe de una nómina neta.

- Criterios cuantitativos:
 - o Dada la naturaleza de sus funciones, no se establecen criterios cuantitativos.
- Criterios cualitativos:
 - o Diligencia en el trabajo. Rapidez y pulcritud en las tareas encomendadas.
 - o Cumplimiento de las funciones del puesto.
 - o Actitud y grado de colaboración dentro de la organización.
 - o Disposición y grado de colaboración hacia agentes externos (Auditores, Proveedores, clientes...).
 - o Actitud "pro-activa" para mejorar procesos y procedimientos dentro de la Sociedad.

La Sociedad revisa el contenido y los criterios establecidos en esta política al menos anualmente, o en todo caso siempre que se produzca un cambio importante.

8. PUBLICACIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA EN EL INFORME DE SOLVENCIA ANUAL

De acuerdo con las políticas de buen gobierno corporativo de la Sociedad recogidos en el artículo 31 bis y 31 ter del RD 358/2015 y la Disposición adicional única de la Circular 2/2014, de la CNMV, sobre el ejercicio de diversas opciones regulatorias en materia de solvencia para las empresas de servicios de inversión y sus grupos consolidables, se debe cumplir con la publicación en el documento "Información sobre Solvencia" con una frecuencia, al menos, anual, en su página web, la información pertinente para cumplir con las obligaciones de divulgación previstas en la parte octava del Reglamento (UE) nº 575/2013, entre las que se incluyen, en su artículo 450 la información a publicar sobre la política de remuneración de la Sociedad.

En consecuencia, la información de la Sociedad en general para cumplir con esta normativa se corresponde con el esquema que se indica en el siguiente sub apartado, que debe ser redactado y/o revisado y actualizado anualmente por el Consejero Delegado y verificada su idoneidad por Cumplimiento Normativo, con el Vº Bº del Consejo de Administración.

9. INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con el artículo 5 del Reglamento (UE) 2019/2088 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, la Sociedad no contempla la inclusión de los factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) dentro de los criterios de evaluación del desempeño de los directivos y empleados a la hora de determinar la remuneración variable.

10. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad. Las eventuales modificaciones de la presente Política requerirán de la aprobación del Consejo de Administración de la Entidad.

La Política será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la política establecida.
- A propuesta de los responsables de las funciones de control interno de la Entidad (Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos y Auditoría Interna), cuando se entienda que existen apartados susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a la situación y al negocio de la Entidad en cada momento.
- A propuesta de los órganos supervisores.