

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN

Esta política de remuneraciones (en adelante, la “Política”) tiene por objeto fijar los modelos y esquemas de remuneración de **EUROAMERICAN FINANCIAL ADVISORS 2021, EAF, S.L.** (en adelante, la “EAF”, la “Entidad” o “EF Advisors 2021”), para sus empleados y Órgano de Administración, en relación con la prestación de los servicios de inversión y/o auxiliares enumerados en el artículo 63 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores (en adelante, la “LMV”) a clientes minoristas, y en la medida en que sea pertinente, a clientes profesionales.

La presente Política ha sido elaborada en cumplimiento de lo dispuesto en materia remuneratoria en la normativa aplicable en la Directiva 2014/65/UE (en adelante, MiFID II) y en su normativa de desarrollo el Reglamento 2017/565 y conforme a los criterios manifestados por la European Securities Markets Authority (“ESMA”) y la Comisión Nacional del Mercado de Valores y podrá ser revisada y adaptada en el futuro según sea necesario para hacer frente a posibles cambios normativos.

La finalidad de la Política es clarificar con total transparencia los principales aspectos en materia de remuneración, de tal manera que los intereses de EF Advisors 2021 y sus empleados por un lado, y los de los clientes de la EAF por el otro, estén siempre alineados. La implementación de esta política permitirá una gestión efectiva de eventuales conflictos de interés que pudieran darse en materia de remuneración, así como clarificar nuestra gestión de riesgos en materia de normas de conducta, con el fin de velar por que los intereses de los clientes no se vean dañados por las prácticas de remuneración de los empleados adoptadas por la Entidad

1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política resultará de aplicación a toda remuneración percibida por el personal de la Entidad, entendiéndose por remuneración todas las formas de pago o beneficios pagados por EF Advisors 2021.

Esta Remuneración incluye tanto los componentes fijos como los variables (cuyo funcionamiento específico será descrito más adelante). Estos dos componentes incluyen, a su vez, tanto pagos monetarios, como no monetarios, incluyendo entre estos últimos el seguro médico, cheques guardería o planes de pensiones complementarios.

Las disposiciones contenidas en la presente Política,

- i. Se aplicarán, en el ámbito temporal a todo tipo de remuneraciones que se abonen a partir de la aprobación de la misma por parte del Órgano de Administración de la

Entidad, y a las remuneraciones concedidas y aún no abonadas anteriores a esta fecha.

- ii. Serán aplicables a todo el personal de EF Advisors 2021, sin perjuicio de que determinados principios resulten de aplicación únicamente al denominado Personal con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad.

Son "Personas con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad" a efectos de aplicación de la presente Política, todos los empleados que participan, directa o indirectamente, en la provisión de servicios de inversión y servicios auxiliares y, en particular, aquellos que pueden influir de manera significativa en el servicio prestado y en el riesgo de cumplimiento en materia de normas de conducta, así como en el comportamiento de EF Advisors 2021 en este ámbito. La definición incluye también, además de empleados, a los miembros del Órgano de Administración.

Se ha identificado como Personas con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad a los miembros de los siguientes órganos, departamentos o áreas:

- Órgano de Administración
- Responsable y asesores del Departamento de Inversiones
- Responsable del Departamento de Atención al Cliente

En cuanto a los miembros de las funciones de control, éstos no estarán sujetos en la medida en que dichas funciones estén externalizadas, como ocurre a la fecha de redacción de la presente Política.

2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

2.1. Principios inspiradores de la 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 interés 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;
- tiene en cuenta el **mérito**, conocimientos técnicos, habilidades profesionales y el desempeño;
- garantiza la **igualdad**, sin atender a criterios de sexo, raza e ideología;
- **transparencia**, debiendo ser conocida por todos sus destinatarios;
- **flexibilidad** en la estructura y adaptabilidad a los distintos colectivos y circunstancias; y

- **competitividad** con respecto al mercado.
- **Pleno cumplimiento** de la normativa vigente

Atendiendo a lo anterior, el esquema retributivo de la Entidad se basa en el principio de proporcionalidad entre los componentes fijos y los componentes variables, que deberán estar debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a la parte variable de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar dicha retribución variable. Estos componentes se determinarán de la siguiente forma:

- La parte fija de la remuneración deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo; y
- la parte variable de la remuneración deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

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.

2.2. Principio de proporcionalidad

Las medidas establecidas por la Entidad en materia de remuneraciones deben ser coherentes con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, en condiciones proporcionadas al tamaño, organización interna y naturaleza, escala y complejidad de sus actividades. Esto implica que no todas las entidades han de satisfacer los requisitos en materia de remuneración de la misma manera y en la misma medida, teniendo algunas de ellas que aplicar políticas y prácticas más sofisticadas mientras que otras podrán cumplirlos de manera más sencilla. Asimismo, la aplicación del principio de proporcionalidad podría justificar la no aplicación de determinadas obligaciones para una entidad concreta (efecto neutralizador del principio de proporcionalidad).

En este sentido, la Entidad se caracteriza por:

- Reducido tamaño:
 - La plantilla es reducida y no se prevé que en el medio plazo supere los 50 empleados.
- Organización interna sencilla:
 - Se trata de una empresa no cotizada.
 - La Entidad no cuenta con sucursales.
- Ausencia de complejidad de las actividades que realiza:
 - Se trata de una empresa de asesoramiento financiero, por lo que no realiza actividades por cuenta propia.

- Los instrumentos financieros sobre los que presta servicios de inversión tienen la consideración de no complejos.

Por tanto, como consecuencia de su reducido tamaño, de su organización interna y de la naturaleza, alcance y escasa complejidad de sus actividades, el efecto neutralizador del principio de proporcionalidad es de aplicación en el caso de la Entidad.

3. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS PARA LA FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE

La evaluación del desempeño es el principio específico fundamental para la fijación de la remuneración variable de todos los empleados (incluyendo al Personal con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad). Para el eventual componente variable, se tendrá en cuenta el desempeño de sus funciones y tareas de acuerdo con el nivel de responsabilidad de cada persona y según la capacidad de la Entidad de proceder al pago de dichas cantidades.

En la evaluación de dicho desempeño se considerarán tanto criterios cuantitativos como cualitativos, así como el cumplimiento de las normas y procedimientos internos que animen al Personal con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad a actuar en beneficio de los intereses de los clientes.

El esquema de participación en el beneficio de EF Advisors 2021 es flexible, lo que implica que puede que no haya participación en caso del no cumplimiento con los criterios de evaluación de desempeño por parte del empleado o en el caso en que la diligencia y responsabilidad empresarial indiquen que no sería prudente asumir su pago en ese momento por poder poner en peligro el estado financiero de EF Advisors 2021.

3.1. Criterios cuantitativos

La política de remuneración de EF Advisors 2021 tiene en cuenta los siguientes factores cuantitativos:

- La remuneración variable anual no podrá superar el 20% de la remuneración total obtenida en dicho periodo.
- Consecución de los objetivos a largo plazo fijados para la Entidad.
- Capacidad financiera de la Entidad para hacer frente al pago en función de estimaciones de recursos propios durante los tres años siguientes al devengo.
- Consecución de los objetivos fijados a nivel individual.

En ningún caso las remuneraciones se fijarán en virtud de criterios cuantitativos consistentes en que, producto de las recomendaciones efectuadas, se adquiera por los clientes un volumen determinado de venta o un cierto tipo de producto en terceras entidades. Prácticas que incluyen, por ejemplo, un requisito para lograr una cuota de niveles mínimos de recomendaciones sobre determinados productos para ganar cualquier bonificación que sea incompatible con el deber de actuar en los mejores intereses del cliente. Asimismo, salvo acuerdo particular explícito, los empleados de EF Advisors 2021 trabajan en exclusividad para EF Advisors 2021, no pudiendo percibir ninguna remuneración de ninguna tercera persona física o jurídica.

3.2. Criterios cualitativos

La política de remuneración de EF Advisors 2021 también tiene en cuenta criterios cualitativos que animen a empleados y al Personal con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad a actuar en beneficio de los intereses del cliente:

- Evaluación del desempeño de acuerdo con su posición y las tareas asociadas a los servicios que preste y calidad del servicio.
- Cumplimiento de las políticas internas de la Entidad y, en especial, el cumplimiento de las normas de conducta.
- Resultado de los Informes de la Unidad de Control (incluyendo, en su caso, el impacto de las quejas y reclamaciones de clientes).
- Resultados de la revisión de la idoneidad de los instrumentos recomendados por el Personal con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad.

De forma anual, se realizará una evaluación de los empleados mediante entrevista personal, donde por un lado se compartirá con los empleados el esquema retributivo, que será fijado en función de cada categoría, experiencia y formación, sin ningún tipo de discriminación; y por otro, se valorarán tanto los criterios cualitativos y cuantitativos, así como las capacidades, actitudes y resultados logrados en el año anterior y se acordarán los objetivos a corto (un año) y medio plazo (tres años) para cada uno de los empleados.

4. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA Y SUPERVISIÓN

El Órgano de Administración será el responsable de fijar la retribución de los empleados y el Personal con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad bajo su responsabilidad basándose en los criterios de evaluación del desempeño recogidos en la presente Política, con las particularidades que puedan derivarse en cada supuesto, si bien respetando en todo caso los principios generales recogidos en la presente Política. Siguiendo el principio de proporcionalidad, el Órgano de Administración podrá delegar parcialmente esta labor en el departamento de Recursos Humanos o en el Departamento Financiero.

La función de Control Interno verificará la existencia y cumplimiento de la política retributiva. La periodicidad para la realización de esta verificación será establecida siguiendo el principio de proporcionalidad.

5. 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:

- (i) Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la política establecida.
- (ii) A propuesta de los responsables de las funciones de control interno de la Entidad (Auditoría Interna - externalizado, Cumplimiento Normativo, Gestión de Riesgos), 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
- (iii) A propuesta de los órganos supervisores.

6. CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha actualización	Detalle/motivo actualización	Fecha aprobación por el Consejo de Administración
v.01	13/04/2021	Elaboración de la política.	