



EDUARDO DATO, 23
28010 MADRID
TELF.S. 91 319 49 45
91 319 47 52
FAX 91 310 14 60

MEDIACION BURSATIL, S.V., S.A.

POLITICA DE REMUNERACIONES

Versión Junio 2016



EDUARDO DATO, 23
28010 MADRID
TELF.S. 91 319 49 45
91 319 47 52
FAX 91 310 14 60

I.- INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la Circular 5/2011, de la CNMV y del artículo 450 del Reglamento UE 575/2013, desarrollando obligaciones en materia de remuneraciones recogidas tanto en el artículo 70bis.1 de la Ley del Mercado de Valores como en el Capítulo VIII del Título II del Real Decreto 216/2008 de recursos propios de las entidades financieras, se hace necesario adoptar una Política de Remuneraciones de la Sociedad

En este sentido, el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión celebrada el 22 de mayo de 2012 aprobó la Política de Remuneraciones, que tendrá revisiones periódicas anuales.

Sin perjuicio de todo lo anterior, y conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, el Consejo de Administración publicará con periodicidad anual información relativa a la Política de Remuneración para las categorías de empleados de la Sociedad cuyas actividades profesionales puedan tener impacto en sus perfiles de riesgo, el cual incluirá, entre otros, información relativa al proceso de decisión utilizado para determinar la Política de Remuneración; las características fundamentales del sistema de remuneración; la relación entre la remuneración percibida, las funciones desarrolladas, los riesgos de la Sociedad y el efectivo desempeño por parte de los mencionados empleados; e información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por actividad.

II. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

En la elaboración de la presente Política de Remuneración, la Sociedad ha procurado que las retribuciones se orienten por las condiciones de mercado de entidades equiparables por razón de su tamaño y complejidad procurando que la retribución se ajuste a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.

La presente Política de Remuneración persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de, por un lado atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, y por otro, contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad.

En virtud de lo anterior, la presente Política de Remuneración se basa fundamentalmente en los siguientes principios:

- (a) La Política de Remuneración de la Sociedad será de aplicación a aquellas categorías de empleados de la Sociedad cuyas actividades profesionales podrán incidir en el perfil de riesgo de la misma, no siendo de aplicación a los miembros del Consejo de Administración, en razón a tal condición, por tratarse de un cargo no remunerado y en el que no existe dieta de ninguna índole por asistencia.
- (b) La Política de Remuneración de la Sociedad será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo siempre dicha gestión, no ofreciendo en consecuencia, incentivos por una asunción de riesgos que sobrepase el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad y evitando cualquier tipo de conflicto de interés.
- (c) La Política de Remuneración de la Sociedad será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la Sociedad a largo plazo, siendo objeto de revisión con carácter anual, a fin de que el Consejo pueda proponer las modificaciones que, en su caso, considere oportunas.
- (d) Asimismo, el Consejo de Administración tomará en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que conlleva el papel de cada individuo, así como todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- (e) Los componentes variables (en caso de existir) de la remuneración serán totalmente flexibles permitiendo su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable.
- (f) Para determinar la retribución variable vinculada a resultados, se tendrán en cuenta los resultados del individuo (valorados conforme a criterios financieros y no financieros) y los resultados globales de la Sociedad.

- (g) Al evaluar los resultados al objeto de calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- (h) La retribución variable únicamente será abonada si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Sociedad, y si se justifica en función de los resultados de la misma y de la unidad de negocio y del empleado de que se trate,
- (i) La Sociedad podrá exigir la devolución total o parcial de la retribución variable atendiendo a la inexactitud manifiesta de los datos utilizados para su cálculo.
- (j) El personal cuyas actividades profesionales tienen una repercusión material en el perfil de riesgos se comprometerá a no utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en sus sistemas de remuneración.
- (k) Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos por el transcurso del tiempo, estableciéndose de forma que no recompensen los malos resultados.
- (l) El eventual régimen de pensiones que se establezca, se ajustará al mercado y a lo establecido en la normativa aplicable.
- (m) El eventual régimen de derechos en materia de viudedad, orfandad y fallecimiento que se establezca, se ajustará al mercado y a lo establecido en la normativa aplicable.
- (n) La Sociedad hará pública la siguiente información sobre su política y sus prácticas de remuneración en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo:
 - a) Información sobre el proceso decisorio seguido para establecer la política de remuneración, así como el número de reuniones que ha mantenido el órgano principal que supervisa la remuneración durante el ejercicio, aportando, en su caso información sobre la composición y el mandato del comité de remuneración para establecer dicha política y el papel desempeñado por los interesados.
 - b) Información sobre la conexión entre remuneración y resultados.
 - c) Las características más importantes de la concepción del sistema de remuneración, especificando la información sobre los criterios aplicados en la evaluación de los resultados y su ajuste en función del riesgo, la política de aplazamiento y los criterios de adquisición de derechos.
 - d) Los ratios entre remuneración fija y variable establecidos por la Sociedad de acuerdo con el artículo 94, apartado 1, letra g) de la Directiva 36/2013/UE.
 - e) información sobre los criterios en materia de resultados en que se basa el derecho a acciones, a opciones o a los componentes variables de la remuneración.
 - f) Los principales parámetros y la motivación de los posibles planes de remuneración variable y otras ventajas no pecuniarias.
 - g) Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por ámbito de actividad.



h) Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por altos directivos y empleados cuyas actividades inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad, con indicación de:

- 1) Las cuantías de la remuneración para el ejercicio financiero, divididas en remuneración fija y variable, y el número de beneficiarios.
 - 2) Las cuantías y la forma de la remuneración variable, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados a las acciones y de otro tipo.
 - 3) Las cuantías de las remuneraciones diferidas pendientes de pago, desglosadas por partes atribuidas y no atribuidas.
 - 4) Las cuantías de la remuneración diferida concedida durante el ejercicio financiero, pagadas y reducidas mediante ajustes por resultados.
 - 5) Los pagos por nueva contratación e indemnizaciones por despido efectuados durante el ejercicio financiero, y el número de beneficiarios de dichos pagos.
 - 6) Las cuantías de las indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio financiero, el número de beneficiarios y el importe máximo de este tipo de pagos abonado a una sola persona.
- i) El número de personas que perciben una remuneración de un millón EUR o más por ejercicio financiero, desglosando por escalones de 500.000 EUR, lo que respecta a las remuneraciones de entre un millón EUR y cinco millones EUR, y por escalones de un millón EUR a las remuneraciones iguales o superiores a 5 millones EUR.
- j) A petición del Estado miembro o de la autoridad competente, la remuneración total de cada miembro del órgano de dirección o de la alta dirección.

La Sociedad cumple con los requisitos establecidos en la normativa aplicable de una manera apropiada a su tamaño y organización interna y a la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades, sin perjuicio de la Directiva 95/46/CE sobre protección de datos.

A los efectos de garantizar una adecuada implementación y supervisión de la presente Política de Remuneraciones y de sus principios generales, se establecerá un esquema organizativo que permita que el personal que ejerza funciones de control dentro de la Sociedad sea independiente de las unidades de negocio que supervise, cuente con la autoridad necesaria y sea remunerado en función de sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

III. SUPERVISIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Conforme a la estructura, tamaño complejidad y actividad desempeñada por la sociedad corresponderá al Consejo de Administración todo lo relacionado con las cuestiones de carácter retributivo, velando por la observancia de la Política de Remuneración establecida por la Sociedad, proponiendo en su caso las modificaciones que estime oportunas.

El Consejo de Administración se reunirá para tratar estos aspectos con la frecuencia necesaria para el cumplimiento de sus cometidos, al menos una vez al año o cuando lo solicite alguno de sus miembros, siendo el órgano competente para el seguimiento de la aplicación de la Política de Remuneración vigente en cada momento, de conformidad con la normativa aplicable.



El Consejo de Administración analizará año a año, la determinación de los conceptos retributivos aplicables al colectivo incluido en el ámbito subjetivo de la presente Política, según la categoría de cada uno de sus integrantes, la determinación de la estructura de la retribución variable y su existencia o no, diferenciando entre componentes anuales y diferidos, así como la aplicación de los objetivos, determinados por el Consejo de Administración sobre cuya base se referencia la percepción de la retribución variable prevista para cada nivel retributivo y la forma de pago de la misma.

IV. ÁMBITO SUBJETIVO

La presente Política de Remuneración será aplicable de manera individual a aquellos **empleados** de la Sociedad cuyas **actividades profesionales puedan incidir en el perfil de riesgo** de la misma y los que ejercen funciones de control, que en la actualidad son:

- Director General.
- Director de Gestión de Riesgos.

V. REMUNERACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL y DIRECTOR DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Atendiendo a la responsabilidad, funciones atribuidas y grado de compromiso asumido, la retribución del Director General y del Director de Cumplimiento Normativo, se estructura de la siguiente manera:

- 1) **Retribución Fija Anual** del Director General y del Director de Gestión de Riesgos: de entre 45.000 y 60.000 euros brutos de cada uno.
- 2) **Retribución Variable Anual aplicable a ambas categorías**, que oscilará entre un 0% y un 25% de la **Retribución Fija Anual**.

La remuneración variable será determinada anualmente y de forma discrecional por el Consejo de Administración, para lo cual se valorará:

- La situación financiera de la sociedad, una vez analizados los resultados de la misma en el ejercicio así como las expectativas del ejercicio siguiente.
- La calidad en el servicio prestado.

La Sociedad abonará la totalidad de la **Retribución Variable Anual** devengada en metálico.

:



EDUARDO DATO, 23
28010 MADRID
TELF.S. 91 319 49 45
91 319 47 52
FAX 91 310 14 60

VI. POLÍTICA Y PRÁCTICAS DE LA SOCIEDAD EN MATERIA DE REMUNERACIONES

En cumplimiento de la Circular 5/2011 y del artículo 450 del Reglamento UE 575/2013, ésta Sociedad de Valores dispone de procedimientos de gobierno proporcionales al carácter, escala y complejidad de los servicios prestados, siendo su política de remuneraciones compatible con la gestión del riesgo.

Asimismo, de cara al cumplimiento del artículo 146 bis de dicha Circular, manifestamos que ninguno de los empleados de la Sociedad de Valores incide de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, ni tan siquiera la Alta Dirección o el personal de las Funciones de Control

En conclusión, manifestamos que ninguno de los empleados de la Sociedad de Valores incide de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, ni tan siquiera la Alta Dirección o el personal responsable de las funciones de control.

La remuneración fija de todos los empleados de la Entidad, incluida la Alta Dirección y el personal de Control, está basada en el Convenio Colectivo del Mercado de Valores, **no existiendo retribución variable, ni acuerdos sobre otro tipo de remuneración.**

Los miembros de Consejo de Administración no perciben retribución alguna por esta actividad. También hay que señalar que ninguna persona que tenga relación con la Entidad ni tiene ni ha tenido la posibilidad de tener una remuneración que supere el millón de euros. Dada la inexistencia de cualquier retribución variable, toda la información sobre ella no es aplicable en el caso de esta Sociedad.