



Políticas de Retribuciones iCapital.



Tabla de control de cambios.

Fecha	Nombre	Descripción de la revisión	Versión
Mayo 2024	Cumplimiento normativo	Primera redacción	0.1
Diciembre 202	Consejo de Administración	Aprobación	1.0



ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Ámbito de Aplicación y personas competentes.....	5
3. Principios generales inspiradores de la política de remuneraciones de iCapital.....	6
3.1. Procedimiento de fijación de incentivos.	7
4. Principios específicos para la fijación de la remuneración: evaluación del desempeño.....	8
4.1. Consejo de Administración.....	8
4.2. Asesores.....	9
4.3. Dpto. Cumplimiento Normativo.....	10
4.4. MiddleOffice.....	11



1. INTRODUCCIÓN

Esta política de remuneraciones (en adelante, la “Política”) tiene por objeto fijar los modelos y esquemas de remuneración de iCapital AF, Agencia de Valores, S.A. (en adelante, “iCapital” o la “Entidad”), en relación con la prestación de los servicios de inversión y/o auxiliares a clientes minoristas, y en la medida en que sea pertinente, a clientes profesionales.

La presente Política ha sido elaborada teniendo en cuenta lo dispuesto en materia remuneratoria en la normativa aplicable y conforme a los criterios manifestados por la European Securities Markets Authority (ESMA), la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión y, el Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión.

La finalidad de la Política es alinear los intereses de la Entidad y de las Personas Competentes con la gestión efectiva de conflictos de interés, y con la gestión de riesgos en materia de normas de conducta, a fin de velar por que los intereses de los clientes no se vean dañados por las prácticas de remuneración adoptadas por iCapital.

Asimismo, la Política deberá estar alineada con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS COMPETENTES

Las disposiciones contenidas en la presente Política se aplicarán, en el ámbito temporal a todo tipo de remuneraciones que se abonen a partir de la aprobación de esta por parte del Consejo de Administración de iCapital.

Son “Personas Competentes”, a efectos de aplicación de la presente Política, todos los empleados que participan 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 iCapital en este ámbito. La definición incluye también, además de empleados, a los miembros del Consejo de Administración.

Se ha identificado, en iCapital, como Personas Competentes a todo el personal que intervenga en la prestación de servicios de inversión y/o servicios auxiliares y que mantengan contacto con los clientes, en concreto, a los miembros de los siguientes comités, departamentos o áreas:

- **Consejo de Administración**
- **Equipo de Asesores**
- **Departamento de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos.**
- **Equipo de Middle Office**

3. PRINCIPIOS GENERALES INSPIRADORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE ICAPITAL

En iCapital, existe el compromiso de mantener altos estándares éticos y de integridad en todas nuestras operaciones. Como parte de este compromiso, nuestra política retributiva está diseñada para prevenir conflictos de interés y garantizar que se cumplan las normas de conducta interna establecidas.

Una de nuestras principales metas es definir y controlar de manera clara y precisa las prácticas retributivas para evitar incentivar comportamientos que puedan comprometer la estabilidad financiera de iCapital al asumir riesgos excesivos. Para lograr esto, se establecen un conjunto de principios fundamentales que guían la presente política de remuneración:

- **Motivación:** Empleamos instrumentos que incentivan tanto a individuos como al equipo en su conjunto para lograr resultados sobresalientes que contribuyan al éxito de la empresa.

- **Gestión del riesgo:** Nuestra política de remuneración es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, asegurando que los incentivos no fomenten la toma de riesgos excesivos que puedan poner en peligro la estabilidad financiera de iCapital.
- **No discriminación:** Garantizamos que la remuneración sea imparcial en términos de género y otros factores, asegurando que todas las personas reciban una compensación equitativa.
- **Proporción adecuada entre componentes fijos y variables:** Evitamos que la remuneración variable adquiriera una proporción significativa en relación con la fija para prevenir asunciones excesivas de riesgos y promover una cultura empresarial estable y sostenible.
- **Flexibilidad, transparencia, sencillez y proporcionalidad:** Nuestra política se caracteriza por ser flexible, transparente, sencilla y proporcional en su aplicación, asegurando que sea comprensible y equitativa para todos los empleados.

3.1 Procedimiento de Fijación de Incentivos.

Para la fijación de la remuneración de los empleados, y en especial, el componente variable de la misma, se tendrá en cuenta el desempeño de sus funciones y tareas. En la evaluación de dicho desempeño se considerarán tanto criterios cuantitativos como cualitativos que animen a las Personas Competentes a actuar en beneficio de los intereses de los clientes, empleados, accionistas, proveedores, comunidad y medio ambiente.

3.1.1 Criterios cuantitativos

La política de remuneración de iCapital tiene en cuenta los siguientes factores financieros o cuantitativos:

- Consecución de los resultados totales fijados para la Entidad.
- Consecución de los resultados fijados para el departamento.



- Consecución de los resultados 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 adquiriera un volumen determinado de venta o un cierto tipo de producto.

3.1.2 Criterios cualitativos

La política de remuneración de iCapital tiene en cuenta, asimismo, factores no financieros o cualitativos que promuevan a las Personas Competentes a actuar en beneficio de los intereses de los clientes, la Entidad, proveedores, comunidad y medio ambiente:

- Cumplimiento de las políticas, manuales y procedimientos internos de la entidad.
- Cumplimiento de la formación anual exigida por la Guía Técnica 4/2017 de la evaluación de los conocimientos y competencias del personal que informa y/o asesora.
- Cumplimiento de la formación exigida en materia de PBC en base al artículo 29 de la Ley 10/2010 de 28 de abril, de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
- Resultado de los Informes de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos incluyendo el grado de desempeño en auditorías y controles internos elaborados por estas unidades a fin de asegurar y controlar la prestación de servicios por parte de la entidad conforme a las normas de conducta establecidas en cada momento en la normativa vigente.
- Número de clientes que hayan solicitado darse de baja de los servicios de inversión desarrollados por iCapital y/o número de clientes que hayan remitido una reclamación o queja contra la Entidad.
- Implicación y colaboración en el desarrollo de nuevos proyectos internos.

4. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS PARA LA FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1. Consejo de Administración

La retribución del Consejo de Administración se llevará a cabo en estricta conformidad con lo establecido en los estatutos sociales de la entidad, siendo aprobada por parte de la Junta General de accionistas en caso de modificación. Es fundamental asegurar que la compensación de los miembros del Consejo no solo sea justa y competitiva, sino que también refleje su compromiso y contribución al éxito y sostenibilidad de la empresa.

La política retributiva del Consejo de Administración consiste únicamente en una Retribución Fija diseñada para compensar a los miembros del Consejo por su tiempo, dedicación y el desempeño de sus deberes fiduciarios y de supervisión. La retribución fija se determinará en base a las responsabilidades asumidas y el tiempo dedicado a iCapital, asegurando que sea competitiva en el mercado y alineada con las prácticas del sector.

Si existiera una Retribución Variable esta debería ser aprobada en Junta General, garantizando así un proceso transparente y participativo que refuerce la confianza de los accionistas en la gobernanza de la Entidad. La Junta General será el órgano competente de evaluar y ratificar la propuesta de retribución variable, asegurando que esté justificada y alineada con los objetivos a largo plazo de iCapital.

2. Departamento de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos.

La independencia operativa y funcional de este departamento resulta indispensable para el adecuado desempeño de sus responsabilidades de supervisión, asesoramiento y verificación del cumplimiento normativo, así como para la identificación, evaluación y gestión de los riesgos a los que está expuesta la entidad.

En este contexto, la política de remuneración aplicable tanto al responsable como al personal adscrito a dicha Unidad se diseña de

manera que garantice plenamente dicha independencia y evite cualquier tipo de conflicto de interés que pudiera comprometer la objetividad e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

La remuneración total de este personal podrá estar compuesta por una parte fija y, en su caso, por una parte variable. En caso de establecerse un componente variable, este se determinará exclusivamente en función del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados directamente al ámbito de actuación del departamento. Estos objetivos serán específicos, medibles y alineados con las funciones propias de control, supervisión y cumplimiento normativo, y estarán desligados por completo de los resultados económicos, comerciales o financieros de las áreas de negocio bajo su supervisión.

En ningún caso el componente variable de la retribución del personal de la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos estará condicionado al crecimiento económico o a la rentabilidad general de la Sociedad, ni se vinculará a incentivos que pudieran generar presiones o sesgos en la labor de control.

3. Asesores

La retribución de estos empleados atenderá a lo establecido en la Guía del Empleado y respetando en todo momento las condiciones específicas acordadas en cada contrato de trabajo individual. La política retributiva tiene como objetivo asegurar que los asesores reciban una compensación justa y competitiva, acorde a su experiencia, responsabilidades y contribuciones a iCapital y siempre en línea con lo establecido en el apartado 3.1.1 de la presente política.

Asimismo, para el cómputo global de la retribución de un empleado bajo esta categoría se atenderá debidamente a los criterios cualitativos establecidos en el apartado 3.1.2 de la presente política de tal manera que ante un escenario de bajo cumplimiento de los mismos por parte de un determinado empleado, su retribución variable podrá verse retenida o, incluso, en casos extremos, cancelada en la proporción que considere el Comité de Recursos Humanos o el Consejo de Administración de la Entidad.



4. Middle Office.

El equipo MIDDLE de iCapital se encarga de dar soporte a socios y asesores en la gestión y mantenimiento en todos los aspectos relacionados con las inversiones del cliente. Estas labores forman parte del proceso de formación y evolución, con el voluntario objetivo final de pasar a ser asesores, si así lo desean y convienen las partes, de iCapital.

Dado que su labor es de apoyo y soporte, se consideran un híbrido entre personal de servicios generales y comercial por lo que su salario está configurado como un salario bruto fijo acorde a su edad, conocimientos, y experiencia y un salario variable relacionado con los asesores- clientes a los que le prestan servicios.

Para la determinación de la retribución variable se atenderá a los criterios anteriormente descritos en el apartado 3.1.1. y se le asignará a cada miembro del equipo Middle un porcentaje de los ingresos generados de cada cliente asignado a su llevanza.

Igualmente, para el cómputo de la retribución variable de un empleado bajo esta categoría se atenderá debidamente a los criterios cualitativos establecidos en el apartado 3.1.2 de la presente política de tal manera que ante un escenario de bajo cumplimiento de los mismos por parte de un determinado empleado, su retribución variable podrá verse retenida o, incluso, en casos extremos, cancelada en la proporción que considere el Comité de Recursos Humanos.