

Factores de sostenibilidad:

No consideración de las principales incidencias adversas

NEXTEP ASESORES FINANCIEROS EAF, S.L. no tiene en cuenta las principales incidencias adversas (PIAs) de las decisiones de inversión sobre factores de sostenibilidad porque consideramos que para poder hacerlo con el rigor necesario es imprescindible la publicación de los correspondientes desarrollos normativos sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

Dichas incidencias adversas se tendrán en consideración, en su caso, con la entrada en vigor de los mencionados desarrollos normativos.

Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad

NEXTEP ASESORES FINANCIEROS

EAF, S.L.

28 de Abril de 2022

Riesgos de Sostenibilidad

ELABORACIÓN:	Departamento de Cumplimiento Normativo			
	Responsable	Administrador Único		
APROBACIÓN:	Fecha 1ª Aprobación	28/04/2022		
	VERSIÓN ACTUAL:	Breve descripción	Fecha de Aprobación	
v.1		Política de Integración de los Riesgos de Sostenibilidad	28/04/2022	
HISTÓRICO DE ACTUALIZACIONES	Fecha Actualización	Detalle Actualización / Motivo	Fecha de Aprobación	

Índice

1. Ámbito de aplicación	4
1.1. Introducción.....	4
1.2. Ámbito de aplicación.....	4
2. Política de integración de los riesgos de sostenibilidad en el asesoramiento sobre inversiones y en el proceso de toma de decisiones de inversión	4
3. Información a clientes sobre la política	5
4. Aprobación y revisión de la política	5

Política de integración de riesgos de sostenibilidad

1. Ámbito de aplicación

1.1. Introducción

La Inversión Responsable es aquella que considera criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo - comúnmente denominados criterios ESG (por sus siglas en inglés)-, además de los criterios financieros tradicionales, durante el análisis y la toma de decisiones de inversión, así como en el ejercicio de los derechos de propiedad.

De conformidad con el Reglamento (UE) 2019/2088 de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, los participantes en los mercados y los asesores financieros deben disponer de una política de integración de los riesgos de sostenibilidad en su proceso de toma de decisiones de inversión y/o en su asesoramiento sobre inversiones o seguros.

La Sociedad ha creado la presente Política que define la forma en que NEXTEP ASESORES FINANCIEROS, EAF, S.L. (en adelante, "Nextep" o "la Entidad") integra los riesgos de sostenibilidad en el asesoramiento sobre inversiones y en el proceso de toma de decisiones de inversión.

1.2. Ámbito de aplicación

Esta Política de Integración de los Riesgos de Sostenibilidad en el Asesoramiento sobre Inversiones y en el Proceso de Toma de Decisiones de Inversión es de aplicación, con carácter general, a todo el personal de Nextep.

En particular, debe ser conocida por todos los directivos, empleados, agentes y demás personas vinculadas a la Entidad, directa o indirectamente, por una relación de control, en la medida en que corresponda, así como por todas aquellas personas que mantengan una relación directa o indirecta con la prestación de servicios de inversión a los clientes.

2. Política de integración de los riesgos de sostenibilidad en el asesoramiento sobre inversiones y en el proceso de toma de decisiones de inversión

Tradicionalmente, para dictaminar cuáles eran las mejores inversiones dentro de un conjunto de alternativas disponibles, se empleaban, única y exclusivamente, criterios financieros, reduciéndose en la práctica el análisis al binomio rentabilidad-riesgo.

La consideración, en el proceso de toma de decisión, de factores ESG, adicionales a los criterios financieros, ha dado lugar a la creación de lo que hoy se conoce como Inversión Sostenible. La consideración de estos criterios se asocia a una mejor gestión de los riesgos y la rentabilidad de las inversiones.

Por ello, la Entidad irá progresivamente incorporando criterios ESG en la selección de activos como un elemento más a considerar en el proceso de inversión en su conjunto. La primera gran medida adoptada, es la incorporación de una cartera por perfil de riesgo, adicional a las que ya ofrece la entidad a sus clientes, cuyos activos elegidos sean ESG compliance.

Para la integración de los criterios ESG, el Departamento de Inversiones, según se detalla en el Procedimiento de Toma de Decisiones de Inversiones de la Entidad, se basará además de en la selección de activos decidida por el director de inversiones, en los datos proporcionados por diversos proveedores

externos de información, entre otros, *MorningStar*. Esos datos sirven de base, dentro del proceso de análisis cualitativo y cuantitativo de los productos de inversión.

3. Información a clientes sobre la política

La presente Política se pondrá a disposición de los clientes, y del público en general, a través de la página web de la Entidad (www.nextepfinance.com).

4. Aprobación y revisión de la política

La Política ha sido aprobada por el Administrador Único de Nextep. Las eventuales modificaciones de la presente Política requerirán de la aprobación del Administrador Único 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 Cumplimiento Normativo, 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.

**POLITICA RETRIBUTIVA
DE
NEXTEP ASESORES FINANCIEROS EAF, S.L.**

POLITICA RETRIBUTIVA

INDICE

1-	OBJETO	3
2-	ALCANCE	3
3-	RESPONSABILIDADES GENERALES.....	3
4-	REQUISITOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	4
5-	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN LA SOCIEDAD	4
5.1.	<i>Retribución Fija. (.....</i>	<i>4</i>
5.2.	<i>Retribución Variable.....</i>	<i>4</i>
5.3.	<i>Categorías.</i>	<i>5</i>
6.	PUBLICACIÓN DE LA POLITICA RETRIBUTIVA	6
6.1.	<i>Políticas y Prácticas de Remuneración.....</i>	<i>6</i>
6.2.	<i>Personal con incidencia en el perfil de riesgo de la entidad.....</i>	<i>6</i>
7.	NORMATIVA DE REFERENCIA.....	6

POLITICA RETRIBUTIVA DE NEXTEP ASESORES FINANCIEROS EAF, S.L.

1- OBJETO

El Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, en su Art. 182 2. c) determina que las entidades que presten servicios de inversión deberán contar con políticas y prácticas de remuneración que sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos y que la promuevan.

El objetivo es pues, describir la política y el procedimiento utilizado en la entidad en relación con el sistema de retribuciones de sus miembros y ello, de forma general, pero incidiendo de manera significativa en el personal implicado directamente en la prestación de servicios de inversión y auxiliares para evitar los posibles conflictos de interés y los riesgos de incumplimiento de normas de conducta que pueden derivarse de las políticas de remuneración.

En particular, se describe el sistema de retribución variable que complementa la retribución fija de cada miembro de la entidad, 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 Administrador Único de la Sociedad.

Las remuneraciones de tipo variable deben ser compatibles con la obligación del personal de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, y en el mejor interés de los clientes.

El presente Procedimiento debe promover una gestión adecuada y eficaz del riesgo de tal manera que no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la entidad y que limiten las remuneraciones variables cuando sean incoherentes con el mantenimiento de una base sólida de capital en virtud de lo establecido en la normativa de solvencia.

Los objetivos específicos se resumen en los siguientes puntos:

1. Cumplir con la normativa vigente, en especial en la prevención de los conflictos de interés que pudieran darse.
2. Elaborar y mantener de forma previa, clara y precisa la política retributiva de los miembros de la Sociedad.
3. Identificar los parámetros básicos de cálculo y su medición, ya sean cuantitativos o cualitativos.
4. Que la política sea elemento motivador de los miembros de la entidad alineando sus objetivos económicos con un horizonte temporal a largo plazo de actuación y compromiso.
5. Diferenciar entre los diferentes miembros de la entidad en el modo de percibir las retribuciones según las funciones que desempeñan y las responsabilidades que asumen.
6. Estar alineada con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.
7. Dejar adecuadamente documentado y actualizado todo el proceso.

2- ALCANCE

Esta política es de aplicación a toda la Sociedad, y, consecuentemente, a todos los empleados y directivos que la conforman.

3- RESPONSABILIDADES GENERALES

Se indican las responsabilidades generales, sin perjuicio de que en el desarrollo se fijen las responsabilidades específicas de las personas que intervienen en el proceso:

El Órgano de Administración/Administrador Único:

- Aprobar los criterios por los cuales se calcula y mide las retribuciones de los integrantes de la Sociedad.

- Revisar y evaluar anualmente los resultados cuantificables y subjetivos tomados en cuenta para las retribuciones indicadas.
- Aprobar las cantidades en concepto de retribuciones anuales, así como del posible ajuste anual de la política de retribuciones.

Consejero Delegado/Director General/...:

- Proponer los criterios que conforman en cada momento la política de retribución.
- Informar al Administrador Único de los resultados de desempeño de cada uno de los miembros de la Sociedad objeto de este documento.
- Revisar anualmente, en conjunción con el Administrador Único, la política de retribución.

4- REQUISITOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La sociedad al fijar la política de remuneración global, incluidos los salarios, aplicada a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en su perfil de riesgo, conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades, cumple con los siguientes requisitos:

- a. La política de remuneración es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoverá este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad.
- b. La política de remuneración es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y procurará evitar los conflictos de intereses.
- c. El Administrador Único de la Sociedad establece y garantiza la aplicación de los principios generales de la política de remuneración, revisándolos periódicamente.
- d. La remuneración de los encargados de las funciones de control será supervisada por el Administrador Único.
- e. No hay establecida una política de pensiones.
- f. Asimismo, la Política deberá estar alineada con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.

5- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN LA SOCIEDAD

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

5.1. 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 Administrador Único 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 equipo directivo, si las circunstancias así lo demandan y en casos puntuales.

5.2. Retribución Variable.

Es el importe que cada miembro de la Sociedad puede percibir relacionado con el éxito en el cumplimiento de sus objetivos marcados durante el ejercicio por el Administrador Único.

Como es una empresa de reciente constitución, sin una base previa de clientes y con pérdidas mensuales, la situación financiera de la Sociedad, sus resultados, la evolución del patrimonio asesorado y, en definitiva, su estado y crecimiento positivo respecto a los presupuestos son criterios básicos que determinan la remuneración variable de los miembros de la sociedad. Los 2 primeros años, por las necesidades de inversión que lleva a cabo la sociedad, no plantea pagar remuneraciones variables.

El Administrador Único de la Sociedad, aprobará anualmente la remuneración variable.

Los primeros 2 años de actividad, se plantean revisiones de desempeño con los empleados, pero dada la multitud de tareas a sumir por el crecimiento orgánico de la sociedad, es difícil establecer métricas. Las revisiones de desempeño con los empleados existen, pero de momento no se establece una matriz cuantitativa de valoración. A partir del tercer año de actividad si se espera contar con esta y que exista la posibilidad de pagar sueldos variables.

La evaluación del desempeño de las Personas Competentes tendrá en cuenta, a los efectos de fijar su remuneración, tanto criterios cuantitativos como criterios cualitativos y de cumplimiento normativo, los riesgos empresariales y riesgos de sostenibilidad.

5.3. Categorías.

Para una mejor definición del importe de la remuneración e incentivos, distinguimos las siguientes categorías dentro de la Sociedad:

- *Alta Dirección.*
- *Miembros del área de asesoramiento*
- *Otras Direcciones*
- *Staff*

5.3.1 Alta Dirección

En relación al Administrador único y el Director General, la remuneración variable La remuneración variable se determinará al final del segundo año de actividad por las causas expuestas en el punto 5.2

Los criterios objetivos a tener en cuenta son:

- Evolución de los resultados de la Sociedad.
- Crecimiento del volumen asesorado.
- Crecimiento del número de clientes asesorados.

Los criterios de tipo subjetivo son:

- Percepción del mejor funcionamiento de la Sociedad en todos sus aspectos.
- Grado de involucración.
- Aportación de ideas y nuevos productos para el crecimiento.

5.3.2 Miembros del área de asesoramiento

La remuneración variable se determinará al final del segundo año de actividad por las causas expuestas en el punto 5.2

5.3.3 Otras Direcciones

Dentro de esta categoría se encontrarán futuros responsables de las áreas de:

- Responsable de Tecnología
- Responsable de Marketing
- Responsable de Administración y Contabilidad en general y las personas a su cargo.

Todos estos miembros se caracterizan por la ausencia de una referencia clara de medición de resultados en términos objetivos.

En todos los miembros de los diferentes equipos de apoyo a la gestión existe la consideración de una remuneración variable bajo un criterio meramente subjetivo, como una combinación sujeta de nuevo a la evolución de la propia Sociedad, su crecimiento en facturación, beneficio, número de clientes, grado de fidelización de los mismos...

Se tiene en cuenta además diferentes aspectos cualitativos a la hora de determinar la retribución variable, entre los que se pueden identificar los siguientes:

- Grado de responsabilidad de cada persona.
- Diligencia en el trabajo. Rapidez y pulcritud en las tareas encomendadas.

- Cumplimiento de las funciones del puesto.
- Actitud y grado de colaboración dentro de la organización.
- Disposición y grado de colaboración hacia los agentes externos (Auditores, Proveedores, Clientes, etc.)
- Grado de cumplimiento de la normativa MiFID y de las medidas adoptadas para el control de riesgos.

Esta retribución es fija y se pacta anualmente.

6. PUBLICACIÓN DE LA POLITICA RETRIBUTIVA

6.1. Políticas y Prácticas de Remuneración.

El gobierno corporativo, en relación a la política y prácticas de remuneración que ha adoptado NEXTEP ASESORES FINANCIEROS EAF, S.L., muestra una estructura muy sencilla, que permite una clara definición de responsabilidades, y asegura una baja exposición al riesgo corporativo.

El Administrador Único es el responsable de elaborar la política de remuneraciones para asegurar que la misma es consecuente con el plan de negocio a corto y largo plazo de la Sociedad.

Dado que la política de remuneraciones no contempla la fijación de objetivos para la percepción de las retribuciones variables que supongan un incremento del perfil de riesgo de la Sociedad, y considerando además la normal complejidad de los servicios prestados, el tamaño de sus actividades, la adecuada organización interna, el desarrollo efectivo de una labor de control y la baja exposición al riesgo de las operaciones, no se ha considerado necesario establecer un Comité de Remuneraciones.

6.2. Personal con incidencia en el perfil de riesgo de la entidad.

Las actividades que desarrolla la Sociedad tienen poca capacidad para incrementar el perfil de riesgo corporativo, teniendo en cuenta las siguientes características:

- La entidad no puede realizar operaciones sobre valores o efectivo en nombre propio, salvo para administrar su propio patrimonio.
- La entidad no está autorizada a tener fondos o valores de clientes por lo que, en ningún caso, puede colocarse en posición deudora con respecto a sus clientes.
- La Sociedad no recurre a financiación externa de entidades financieras, ni presta servicio de custodia de activos financieros, financiación ni mantiene cuentas instrumentales de sus clientes.
- El asesoramiento se realiza en el marco de los perfiles de riesgo obtenidos del test de idoneidad elaborado por el cliente.
- La estructura de poderes conferidos, comités y servicios de auditoría interna y cumplimiento normativo controla eficazmente las actividades y la adhesión a las políticas internas.

Considerando este marco de actuación de “baja exposición al riesgo”, el análisis individualizado efectuado de los empleados que por su actividad profesional pudieran incidir en el perfil de riesgo de la Sociedad, determina el hecho de que solo el Administrador Único de la entidad podría tener capacidad de incrementar el perfil de riesgo de la misma.

Dicha política establece para todas las categorías profesionales la posibilidad de percibir con carácter anual una retribución variable. No obstante, esta parte variable está sujeta a criterios rigurosos para evitar que la misma pueda incrementar el perfil de riesgo de la Sociedad.

7. NORMATIVA DE REFERENCIA.

- Texto Refundido de Ley del Mercado de Valores.
- Directrices ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID).

REGISTRO DOCUMENTAL

Responsable Proceso:	Administrador
-----------------------------	---------------

FECHA		NOMBRE	UNIDAD ORGANIZATIVA	FIRMA
31/07/2020	Aprobación	Victor Alvargonzalez	Administrador Único	
28/04/2022	Aprobación	Victor Alvargonzalez	Administrador Único	

CONTROL DE EDICIONES

FECHA	EDICIÓN	CONCEPTO	MODIFICACION REALIZADA	APARTADOS / PAG. O CONTROL REVISION
20/07/2020	01	Creación del documento		
28/04/2022	02	Actualización	Riesgos de sostenibilidad	

RELACION CON OTROS DOCUMENTOS

PROCEDIMIENTO		APARTADO
Código	Nombre	