

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

DPM FINANZAS EAF, S.L.

| APROBACIÓN | | REVISIÓN | |
|-------------------------|------------|----------|----------|
| Órgano Responsable | Fecha | Versión | Revisión |
| Junta General de Socios | 09/04/2014 | 1.0 | 001 |
| Junta General de Socios | 02/12/2019 | 2.0 | 002 |
| Junta General de Socios | 15/12/2022 | 3.0 | 003 |
| Administrador Único | 22/05/2026 | 4.0 | 004 |

Contenido

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS COMPETENTES..... | 3 |
| REGULACIÓN LEGAL..... | 4 |
| PRINCIPIOS GENERALES INSPIRADORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE DPM FINANZAS EAF | 4 |
| PRINCIPIOS ESPECÍFICOS PARA LA FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | 5 |
| 4.1 Criterios Cuantitativos | 6 |
| 4.2 Criterios Cualitativos..... | 6 |
| ESTRUCTURA Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS | 7 |
| 5.1 Estructura remunerativa. | 7 |
| 5.2 Retribución fija. | 8 |
| 5.2.1 <i>Principios generales.....</i> | 8 |
| 5.2.2 <i>Metodología de asignación.....</i> | 9 |
| 5.3 Retribución variable..... | 9 |
| 5.3.1 <i>Principios generales.....</i> | 9 |
| 5.3.2 <i>Metodología de asignación.....</i> | 10 |
| 5.3.3 <i>Remuneración variable garantizada.....</i> | 11 |
| 5.3.4 <i>Remuneración variable trimestral asesores</i> | 11 |
| 5.4 Otros conceptos retributivos | 12 |
| 5.5 Ajustes ex post | 12 |
| PRINCIPIOS ESPECÍFICOS PARA LA FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | 14 |
| 6.1 Socios que ejerzan funciones ejecutivas y directivos..... | 14 |
| 6.2 Departamento de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos que ejerzan funciones ejecutivas | 15 |
| 6.3 Asesores | 15 |
| 6.4 Departamento de Inversiones..... | 16 |
| 6.5 Middle Office | 17 |
| APROBACIÓN Y DIFUSIÓN..... | 18 |

INTRODUCCIÓN

La presente Política de Remuneraciones (en adelante, la “Política”) tiene por objeto establecer los principios, modelos y esquemas retributivos aplicables en **DPM Finanzas EAF, S.L.** (en adelante, “DPM Finanzas” o la “Entidad”), en el marco de la prestación de servicios de inversión y auxiliares a clientes minoristas, y, en la medida en que resulte pertinente, también a clientes profesionales.

La finalidad principal de esta Política es garantizar que las prácticas retributivas de la Entidad estén alineadas con una gestión eficaz de los conflictos de interés, así como con una adecuada gestión de los riesgos derivados del cumplimiento de las normas de conducta. Todo ello con el objetivo último de proteger los intereses de los clientes y evitar que puedan verse perjudicados como consecuencia de los incentivos derivados del sistema de remuneración.

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 Administrador Único de DPM Finanzas.

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 DPM Finanzas en este ámbito.

Se ha identificado, en DPM Finanzas, como Personas Competentes a todo el personal que intervenga de manera directa o indirecta 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:

- **Socios que ejercen funciones ejecutivas y directivos**
- **Equipo de Asesores**
- **Departamento de Inversiones**
- **Departamento de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos**
- **Equipo de Middle Office**

- **REGULACIÓN LEGAL** Circular 1/2014, de 26 de febrero, de la comisión nacional del mercado de valores, sobre los requisitos de organización interna y de las funciones de control de las entidades que prestan servicios de inversión.
- Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE
- Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión y por el que se modifica parcialmente el Reglamento de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, aprobado por el Real Decreto 1309/2005, de 4 de noviembre
- Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.
- Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.
- Directrices de la EBA sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034, de 22 de noviembre de 2021 (EBA/GL/2021/13).
- Directrices ESMA relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MIFID II, de 3 de abril de 2024 (ESMA35-43-3565).

PRINCIPIOS GENERALES INSPIRADORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE DPM FINANZAS EAF

La presente Política de Remuneraciones se inspira en un conjunto de principios fundamentales que garantizan su alineación con los valores, la cultura corporativa y los objetivos estratégicos de DPM. Estos principios aseguran que la política contribuya a una gestión prudente del riesgo, a la sostenibilidad a largo plazo del negocio y a la protección de los intereses de los clientes:

- **Coherencia estratégica y sostenibilidad:** Las políticas retributivas serán coherentes con la estrategia de negocio, los objetivos financieros y no

financieros, la tolerancia al riesgo, los valores éticos y los intereses a largo plazo de DPM, favoreciendo una cultura empresarial responsable y sostenible.

- **Gestión del riesgo y prevención de conflictos de interés:** La remuneración será diseñada de forma que no genere incentivos que puedan promover la asunción de riesgos excesivos ni favorecer los intereses personales de las Personas Competentes, o los de la propia entidad, en detrimento de los clientes.
- **Evaluación integral del desempeño:** La fijación de la remuneración tendrá en cuenta una combinación equilibrada de criterios cuantitativos (vinculados a resultados) y cualitativos, incluyendo factores de cumplimiento normativo, gestión del riesgo y sostenibilidad.
- **Proporción adecuada entre componentes fijos y variables:** La política garantizará una relación equilibrada entre los componentes fijos y variables de la remuneración, permitiendo aplicar una política flexible de retribución variable, que incluya, cuando proceda, la posibilidad de no abonar dicha remuneración.
- **Motivación individual y colectiva:** Se emplearán mecanismos retributivos que incentiven tanto el rendimiento individual como el trabajo en equipo, con el objetivo de alcanzar resultados sobresalientes que contribuyan al éxito global de DPM.
- **Equidad y no discriminación:** La remuneración será objetiva e imparcial, garantizando la igualdad de trato entre los empleados sin discriminación por razón de género u otros factores personales o profesionales.
- **Transparencia, sencillez y proporcionalidad:** La política será clara, comprensible y proporcionada en su aplicación, de forma que pueda ser fácilmente interpretada y aplicada de manera justa por todos los niveles de la organización.

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

Para la fijación de la remuneración de las Personas Competentes 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.

4.1 Criterios Cuantitativos

La política de remuneración de DPM Finanzas 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.

4.2 Criterios Cualitativos

La política de remuneración de DPM Finanzas contempla, además de factores financieros, un conjunto de criterios no financieros o cualitativos que fomentan el comportamiento responsable de las Personas Competentes y refuerzan el compromiso con los intereses de los clientes, la entidad, los empleados, los proveedores, la comunidad y el medio ambiente. Estos criterios tienen como finalidad promover una cultura basada en la ética, la sostenibilidad y el cumplimiento normativo, y son los siguientes:

- **Evaluación del desempeño** conforme al rol y las responsabilidades asignadas, teniendo en cuenta la calidad del servicio prestado, la orientación al cliente y la aportación al cumplimiento de los objetivos globales.
- **Cumplimiento de las políticas, manuales y procedimientos internos**, incluyendo, de forma destacada, las normas de conducta establecidas por la entidad.
- **Cumplimiento de las obligaciones formativas, entre ellas:**
 - La formación anual exigida por la Guía Técnica 4/2017 sobre evaluación de conocimientos y competencias del personal que informa y/o asesora.

- La formación obligatoria en materia de prevención del blanqueo de capitales, de conformidad con el artículo 29 de la Ley 10/2010, de 28 de abril.
- **Resultados de los informes de Cumplimiento Normativo y de Gestión de Riesgos**, que incluyen el grado de desempeño del empleado en auditorías, revisiones internas y controles aplicables a su función, así como la revisión de la idoneidad de los instrumentos recomendados a los clientes.
- **Reclamaciones, quejas y bajas de clientes**, entendidas como indicadores indirectos de calidad y servicio. Se valorará especialmente el bajo volumen de incidencias atribuibles a la actuación de la Persona Competente.
- **Grado de implicación y colaboración en proyectos internos**, participación activa en iniciativas de mejora, innovación, sostenibilidad o transformación operativa.
- **Consecución de objetivos cualitativos individuales**, alineados con la estrategia global de la entidad, en relación con la mejora continua, la eficiencia operativa, la responsabilidad social corporativa y la protección del medio ambiente.

A efectos aclaratorios, **los criterios específicos de evaluación cualitativa aplicables a cada empleado serán definidos y comunicados previamente**, y su cumplimiento será valorado por su responsable directo, conforme a lo establecido en los procesos de evaluación del desempeño.

ESTRUCTURA Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

5.1 Estructura remunerativa.

El sistema de compensación para la generalidad del Personal se compone de elementos fijos y elementos variables, en función de la categoría profesional, las funciones desarrolladas, la responsabilidad y el desempeño.

Asimismo, cabe la posibilidad de que el Personal reciba otros conceptos retributivos, que podrán variar dependiendo de las circunstancias específicas aplicables.

Adicionalmente, y de forma periódica, DPM Finanzas procede a revisar su posicionamiento retributivo global frente al mercado teniendo en cuenta las

características concretas de su actividad, su dimensión y las condiciones de los mercados en los que opera.

5.2 Retribución fija.

5.2.1 Principios generales.

La retribución fija constituye el elemento básico de la política retributiva de DPM Finanzas.

Este concepto está vinculado a las características propias de los puestos desempeñados, tales como la relevancia organizativa del Personal, el impacto en los resultados de DPM Finanzas y el ámbito de responsabilidad asumido por el Personal, entre otros.

A la hora de establecer la remuneración fija del Personal, deben respetarse los siguientes principios:

- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables deberán estar debidamente equilibrados.
- El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.
- La remuneración fija será imparcial en cuanto al género del Personal, y reflejará su experiencia profesional y su responsabilidad en DPM Finanzas, teniendo en cuenta el salario mínimo establecido en el Convenio Colectivo que se aplique, el nivel de formación, el grado de responsabilidad, el nivel de experiencia y conocimientos, las limitaciones y la experiencia laboral, la actividad empresarial pertinente y el nivel de remuneración de la ubicación geográfica.
- La remuneración fija tendrá en cuenta el posicionamiento competitivo requerido por DPM Finanzas frente a las prácticas del mercado de comparación aplicable, tanto a nivel de política general de la empresa como a cobertura de funciones clave mediante contratación externa.

La retribución fija del Personal estará compuesta por el salario base y se podrán acordar otros elementos retributivos que no formarán parte de este salario base, como prestaciones en bienes o servicios, siempre teniendo en cuenta las prácticas de mercado regionales o locales.

Todos los importes de la remuneración variable y fija serán brutos y se calcularán sobre la base de equivalente a tiempo completo.

5.2.2 Metodología de asignación.

El importe total dedicado al incremento de salarios fijos para DPM Finanzas será determinado año a año en atención a los resultados de la empresa y a los planes de negocio de éste, repartiéndose entre sus distintos departamentos en función de sus necesidades y solicitudes, y teniendo en cuenta lo siguiente:

- Sólo se aprobarán incrementos de la remuneración fija si éstos están justificados y son sostenibles en atención a la situación financiera de DPM Finanzas.
- La cuantía del componente fijo de la remuneración del Personal deberá ser acorde al nivel de educación, el nivel de conocimientos especializados y las cualificaciones exigidas, la experiencia laboral y los estándares del mercado que corresponda.
- Otro aspecto relevante a la hora de revisar el componente fijo de la remuneración es la evaluación anual del desempeño de cada empleado.
- Por último, en la revisión de la remuneración fija se tendrán igualmente en cuenta determinadas circunstancias específicas que puedan afectar al sujeto remunerado, como podrían ser, entre otras, el desplazamiento geográfico, de atraer talento, el cambio de actividad o la asunción de mayores responsabilidades dentro de DPM Finanzas, el aumento de las cualificaciones, el riesgo de salida de un empleado, la necesidad de retener talento y los costes de sustitución, o los años que lleve el sujeto sin ver incrementada su remuneración.

El administrador se encargará de la gestión del sistema de evaluación, así como de implementar el resultado de la asignación final de la remuneración.

5.3 Retribución variable.

5.3.1 Principios generales.

El paquete de retribución de determinadas categorías profesionales incluye la posibilidad de percibir elementos variables de la retribución con carácter trimestral, anual o plurianual. Se entiende por retribución variable aquellos pagos o beneficios establecidos en función de los resultados o de otros objetivos, cuantitativos o cualitativos, establecidos por DPM Finanzas. Se retribuye así la

creación de valor para DPM Finanzas y recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias de DPM Finanzas, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente y la alineación con la filosofía empresarial de DPM Finanzas y los intereses de éstos a largo plazo, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos, y que abarcará tanto los riesgos financieros tradicionales como los riesgos ESG.

Asimismo, dado que la retribución variable remunera la involucración del empleado en el desarrollo del negocio de la Entidad, resultará requisito esencial su permanencia como empleado en DPM Finanzas, esto es, que mantenga una vinculación laboral en el momento de pago efectivo de dicha remuneración variable.

5.3.2 Metodología de asignación.

La determinación de dicha retribución variable deberá ajustarse a los límites impuestos por la normativa de aplicación, tal y como se concrete, en su caso, en la arquitectura del sistema aplicable, o en los respectivos procedimientos de aplicación de DPM Finanzas.

La arquitectura del sistema incluirá:

- Los criterios de fijación de los importes de referencia de los participantes en el sistema de remuneración variable
- La tipología de objetivos (generales, departamentales o individuales) y su consideración en la estimación de la retribución variable.
- La definición de los criterios de consecución de los objetivos
- Los empleados que quedan exceptuados del sistema.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el proceso de evaluación de objetivos y concesión de remuneración variable se realiza en el marco de un proceso de evaluación del desempeño. Dicha retribución variable no tendrá en ningún caso carácter consolidable, por lo que su percepción en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por dicha persona de ningún derecho salarial al respecto, no considerándose replicable dicha cuantía en los ejercicios siguientes de manera automática.

La determinación concreta de la retribución variable se realizará conforme a un sistema interno de evaluación del desempeño aprobado por la Entidad, que desarrollará los principios establecidos en la presente Política.

Dicho sistema incluirá, entre otros aspectos:

- la ponderación de criterios cuantitativos y cualitativos,
- la definición de métricas objetivas y verificables,
- mecanismos de ajuste de la retribución variable (incluyendo su reducción, retención o cancelación),
- así como reglas específicas en materia de cumplimiento normativo que podrán implicar la no percepción de la retribución variable en caso de incumplimientos graves.

Este sistema de evaluación del desempeño será comunicado previamente, de forma clara y comprensible, al personal afectado antes del inicio del periodo de evaluación, será revisado periódicamente y quedará debidamente documentado, constituyendo parte integrante del marco de remuneraciones de la Entidad.

El referido sistema deberá ser aprobado por el órgano de administración y cualquier modificación sustancial del mismo deberá seguir el mismo procedimiento de aprobación.

5.3.3 Remuneración variable garantizada.

La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos muy excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado en el tiempo. La razón de aplicar una remuneración variable en el momento de la contratación será normalmente el reemplazar una remuneración variable perdida por el sujeto contratado al dejar su antiguo empleo, no siendo política general de DPM Finanzas el utilizar remuneraciones variables garantizadas como mero incentivo para la contratación.

5.3.4 Remuneración variable trimestral asesores

Con carácter general esta retribución tendrán un devengo trimestral y su abono será realizado en el mes posterior a la finalización del periodo de devengo.

5.4 Otros conceptos retributivos

Cabe la posibilidad de que el Personal reciba otros conceptos retributivos, que podrán variar dependiendo del departamento a la que pertenezca y las circunstancias específicas aplicables.

5.5 Ajustes ex post

DPM Finanzas contempla que, para la valoración y desembolso de los importes finales a satisfacer en relación con la retribución variable, existirán dos tipos de cláusulas que serán de aplicación para la cuantificación y eventual corrección del importe final por riesgo o resultados. Estos ajustes ex post se materializan mediante cláusulas de reducción de la remuneración (las "**Cláusulas Malus**") o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (las "**Cláusulas Claw-Back**"). Las citadas cláusulas de ajuste ex post operarán sobre la totalidad de la retribución variable, pero lo harán de diferente forma en cada uno de los casos.

Así, las Cláusulas Malus operarán de forma que, por motivos vinculados al riesgo o a los resultados, se pueda reducir el importe de la retribución variable que todavía no haya sido satisfecha, mientras que las Cláusulas Claw-Back operarán de forma que, por motivos vinculados al riesgo o a los resultados, se pueda reclamar la devolución de importes ya abonados de retribución variable.

Adicionalmente, estas cláusulas de ajuste ex post operarán sobre la totalidad del importe de la remuneración variable, con independencia de que éste se abone en efectivo o en especie, y el periodo de aplicación de dichas cláusulas deberá abarcar, al menos, los periodos de retención y de diferimiento.

Los criterios que supongan la aplicación de las Cláusulas Malus o Claw-Back podrán estar referenciados a variables más allá de los resultados o de los riesgos, tales como la mala conducta o error atribuible al empleado, indicadores de negocio específicos, variaciones en la base de capital o sanciones de cualquier tipo.

A título enunciativo y no limitativo, DPM podrá aplicar Cláusulas Malus, sobre retribuciones pendientes de abonar, o Cláusulas Claw-Back, sobre importes ya abonados, en los siguientes supuestos, debiendo identificar en cada caso el sujeto o sujetos sobre el/los que procede la aplicación de las citadas cláusulas y comunicándoselo expresamente:

- Si DPM Finanzas reformulase las cuentas anuales y, como consecuencia de dicha reformulación, la retribución variable resultase inferior a la calculada

y pendiente de abono o a la ya satisfecha o si los resultados de la unidad de negocio sufren posteriormente una caída significativa.

- Hechos justificativos de un despido procedente con independencia de que éste se produzca finalmente o no o, en el caso de tratarse de un miembro del Equipo Directivo/Asesores, hechos que impliquen el incumplimiento de sus deberes, con independencia de que lo anterior dé finalmente lugar o no a su cese o al ejercicio de una acción de responsabilidad.
- Hechos justificativos de la imposición de una sanción reglamentaria o una acción disciplinaria grave, confirmados con posterioridad al ejercicio anual respecto del que se calculó la remuneración variable, y con independencia de que dicha eventual acción disciplinaria dé lugar o no al despido.
- Participación en delitos penales que hayan sido ratificados judicialmente por sentencia firme.
- Que el empleado cause un daño grave a DPM Finanzas o pérdidas significativas, interviniendo dolo, culpa o negligencia.
- Mala conducta o error grave, por ejemplo, mediante el incumplimiento manifiesto de la normativa, de las normas de ordenación y disciplina de las empresas de servicios de inversión o del resto de la legislación de aplicación a la actividad desarrollada por el empleado, cuando dicho incumplimiento se conozca o confirme definitivamente con posterioridad al ejercicio anual respecto del que se calculó la remuneración variable, y con independencia de que dé lugar o no a una sanción al sujeto o a DPM Finanzas.
- Incumplimiento manifiesto de los principios o reglas contenidos en el código interno de conducta o en el resto de normas y procedimientos internos establecidos por DPM Finanzas, cuando dicho incumplimiento se conozca o confirme definitivamente con posterioridad al ejercicio anual respecto del que se calculó la remuneración variable y con independencia de que dé lugar o no a una sanción al sujeto o a DPM Finanzas. Asimismo, la comisión de un fallo importante de gestión de riesgos por parte de la unidad de negocio en la que trabaja el empleado.
- Pérdidas muy significativas en las unidades de negocio o áreas de las que pueda ser responsable el empleado y que no se hayan conocido o

confirmado definitivamente dentro del ejercicio anual respecto del que se calculó la remuneración variable, sino con posterioridad

- En el caso de que el empleado, sean asesor financiero en DPM Finanzas, el perjuicio grave en los intereses de los clientes a la hora de llevar a cabo su actividad objeto de regulación en beneficio de sus propios intereses.
- Que la empresa no tenga capacidad financiera para hacer frente al abono de esta retribución variable, reservándose la misma el derecho a reducir o eliminar dicha variable en el caso de no poder hacer frente la sociedad a sus necesidades financieras.
- Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente apartado, los supuestos de aplicación de Cláusulas Malus o Claw-Back podrán ampliarse o adaptarse en atención al futuro desarrollo legislativo o a cambios en los criterios interpretativos del supervisor.

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

6.1 Socios que ejerzan funciones ejecutivas y directivos

La retribución de los socios que ejerzan funciones ejecutivas se llevará a cabo en estricta conformidad con lo establecido en los estatutos sociales de la entidad, siendo aprobada por parte del Administrador Único en caso de modificación. Es fundamental asegurar que la compensación del Administrador Único 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 Administrador Único consiste únicamente en una Retribución Fija diseñada para compensar al Administrador Único 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 DPM Finanzas, asegurando que sea competitiva en el mercado y alineada con las prácticas del sector.

Si existiera una Retribución Variable esta debería ser aprobada por el Administrador Único, garantizando así un proceso transparente y participativo que refuerce la confianza de los accionistas en la gobernanza de la Entidad.

El Administrador Único 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 DPM Finanzas.

6.2 Departamento de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos que ejerzan funciones ejecutivas

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 e 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.

6.3 Asesores

La retribución de estos empleados se establecerá 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 DPM Finanzas y siempre en línea con lo establecido en el apartado 4.1 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 4.2 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 la Junta General de socios de la Entidad.

6.4 Departamento de Inversiones

La Unidad de Inversiones de DPM Finanzas constituye un pilar fundamental en la propuesta de valor ofrecida a los clientes, aportando conocimiento técnico especializado, análisis de mercado riguroso y propuestas de inversión alineadas con la estrategia de la entidad. Entre sus funciones principales se encuentran:

- El análisis macroeconómico y de mercados financieros.
- La selección, evaluación y seguimiento de productos y vehículos de inversión.
- La confección y revisión periódica de carteras modelo.
- La identificación de oportunidades de inversión y riesgos emergentes.
- La elaboración de documentación técnica y argumentarios para los asesores.
- La coordinación del Comité de Inversiones como espacio de transmisión de conocimiento y toma de decisiones estratégicas.
- La gestión de las relaciones con gestoras y proveedores de instrumentos y servicios de inversión, asegurando el conocimiento profundo de las soluciones disponibles y la alineación con los estándares de calidad y exigencia de DPM Finanzas.
- La participación en medios de comunicación especializados, representando a la firma y aportando visión experta en relación con la coyuntura económica y financiera.
- La emisión periódica de informes de mercados dirigidos a los clientes, como los Outlooks o actualizaciones temáticas, con el fin de mantenerles informados y reforzar la percepción de valor y transparencia de la entidad.

Adicionalmente, los profesionales de esta Unidad pueden participar, cuando se estime conveniente, en reuniones con clientes actuales o potenciales, en coordinación con los asesores asignados, con el objetivo de reforzar la captación de patrimonio, transmitir confianza y contribuir a una experiencia de cliente excelente.

La política retributiva de esta Unidad contempla una **retribución fija** acorde a la experiencia, especialización técnica y nivel de responsabilidad de cada profesional. Podrá existir, en su caso, una **retribución variable**, que se determinará en función del grado de cumplimiento de objetivos previamente definidos, tales como:

- Calidad y utilidad práctica de los análisis, carteras modelo y argumentarios elaborados.
- Nivel de actualización técnica y adecuación de las recomendaciones a los mercados.
- Impacto positivo en la actividad comercial de los asesores y satisfacción de los clientes.
- Participación activa y constructiva en el Comité de Inversiones.
- Apoyo a la captación o retención de clientes mediante su participación en reuniones clave.
- Colaboración eficaz con otras áreas de la entidad, especialmente Asesoramiento, Cumplimiento Normativo y Middle Office.
- Desempeño relativo de las carteras modelo en relación con sus respectivos benchmarks y objetivos de riesgo, siempre evaluado en horizontes temporales adecuados y sin fomentar la asunción de riesgos excesivos.
- Nivel de calidad y oportunidad de las relaciones con gestoras y proveedores, así como el impacto y utilidad de los informes de mercados y comunicaciones emitidas a clientes.

Dicha retribución variable estará sujeta, en todo caso, a los principios generales y criterios cualitativos establecidos en los apartados 4.1 y 4.2 de la presente política. En caso de bajo cumplimiento de los mismos, el Comité de Recursos Humanos podrá decidir su reducción, retención o supresión total o parcial.

6.5 Middle Office

El equipo de Middle Office de DPM Finanzas desempeña un papel esencial en el soporte administrativo, operativo y organizativo de la entidad. Su función principal es garantizar la eficiencia en los procesos internos vinculados a la operativa diaria, incluyendo la gestión de documentación, resolución de incidencias, interlocución con proveedores, apoyo en la facturación, seguimiento de operaciones y mantenimiento de los sistemas de información que respaldan la actividad de los asesores y socios.

Este equipo contribuye directamente a la calidad del servicio ofrecido a los clientes al asegurar que los procedimientos internos se ejecuten de forma ágil, precisa y conforme a la normativa aplicable, facilitando así una operativa robusta y alineada con los estándares de control de DPM Finanzas.

La estructura retributiva del equipo de Middle Office se compone de un **salario fijo bruto**, determinado en función de la experiencia, conocimientos técnicos, nivel de responsabilidad y grado de autonomía del empleado. Podrá existir, en su caso, una **retribución variable** que estará ligada a indicadores objetivos de desempeño relacionados con su función operativa y administrativa, tales como:

- Eficiencia en la gestión de procesos internos y reducción de incidencias.
- Calidad y puntualidad en la ejecución de tareas asignadas.
- Resolución efectiva de incidencias operativas y administrativas.
- Colaboración con otros departamentos y actitud proactiva en la mejora continua.
- Cumplimiento de plazos y exactitud en la gestión documental, contable y de facturación.
- Gestión eficaz de proveedores y apoyo en la negociación o seguimiento de servicios contratados.

La evaluación de estos indicadores incluirá tanto criterios cuantitativos como cualitativos conforme a lo dispuesto en los apartados 4.1 y 4.2 de la presente política. En caso de bajo cumplimiento de los mismos por parte de un determinado empleado, la retribución variable podrá verse retenida o, en su caso, cancelada, total o parcialmente, a criterio del Comité de Recursos Humanos de la Entidad.

APROBACIÓN Y DIFUSIÓN

La presente Política es objeto de aprobación por el Administrador Único de DPM Finanzas, a propuesta de la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos. El Administrador Único es responsable igualmente de establecer los procedimientos de control que aseguren el cumplimiento de esta Política, y será la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos quien ejerza este control.

La Sociedad podrá modificar esta Política. En particular, la modificación puede venir motivada por las siguientes circunstancias:

- Si concurrieran circunstancias que pudiesen afectar de forma significativa al cumplimiento de la normativa aplicable o se produjeran cambios normativos.
- Si así lo requiriese la CNMV o cualquier autoridad competente.

Cualquier modificación de esta Política habrá de ser objeto de aprobación por el Administrador Único de DPM Finanzas, a propuesta de la Unidad de Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos.

En cualquier caso, esta Política será revisada al menos una vez al año, para garantizar que cumple con las disposiciones establecidas por la Sociedad, tanto a nivel estratégico como operacional, la normativa en vigor en cada momento y los requerimientos o recomendaciones emitidas por los organismos reguladores o cualquier otra autoridad competente.

DPM Finanzas deberá hacer pública, dentro de los plazos legalmente exigidos, la información requerida por la normativa de aplicación.

De igual modo, DPM Finanzas publicará en su página web (<https://www.dpmfinanzas.com/informacion-legal/>), si fuera aplicable, información sobre retribuciones en el modo requerido por la normativa de aplicación.

Las personas sujetas a la presente Política de Remuneraciones deberán tener acceso a la misma.

En este sentido, debe proporcionarse documentación adecuada, clara y de fácil comprensión en relación con los procesos de determinación del personal afectado, la evaluación y la toma de decisiones, de manera que:

- El personal sea informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración.
- El proceso de evaluación esté oportunamente documentado y sea accesible para cada uno de los miembros del personal a los que afecte. En ningún caso se difundirán de forma interna los aspectos confidenciales de carácter cuantitativo de la remuneración del personal.