

	Política retributiva	
	Quental Technologies S.L.	

1. Política retributiva Quental.

Fecha	Motivo de la revisión
01/01/2021	Primer Ejemplar

2. Intervinientes

Función	Detalle	Firma
Elaboración:	Nombre: Carolina González Posición: Responsable de RRHH Fecha: 01/01/2021	
Alta Dirección:	Nombre: Francisco Muñoz Najarro Posición: Administrador General Fecha: 01/01/2021	
Aprobación Dirección:	Nombre: Carlos Gómez Lledías Posición: Director General Fecha: 01/01/2021	

NOTA: No se cuenta con Representación Legal de los Trabajadores.

3. Índice de Contenido

1. Relación de Revisiones y vigencia de la política.
2. Intervinientes
3. Índice de Contenido
4. Antecedentes y objetivo
5. Alcance
6. Método Operativo
7. Sistema de retribución.
8. Fijación de Objetivos.
9. Proceso de evaluación del cumplimiento de los objetivos

4. Antecedentes y objetivo

Quental considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de los objetivos y desarrollo del negocio de la Entidad.

Quental Technologies S.L.
C/ Quintanapalla 8, 2da planta 28050, Madrid.

	Política retributiva	
	Quental Technologies S.L.	

Dado el tamaño de la Sociedad y atendiendo al principio de proporcionalidad, se ha considerado que no era necesario contar con un Comité de remuneraciones y que sea el Consejo de Administración el encargado de elaborar y aprobar las políticas de retribución.

Estás políticas siempre atenderán al cumplimiento sin excepción de la normativa vigente y Convenio Colectivo al que estamos adscritos sin perjuicio de las mejoras que se puedan aplicar en cada caso.

La finalidad de esta Política es establecer las bases retributivas de la empresa y definir un sistema de remuneración que sea competitivo en mercado, atractivo para los empleados y compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la empresa.

Los objetivos que persigue esta Política retributiva son:

√ Establecer unos principios transparentes sobre los que se construye el planteamiento retributivo de Quental y sus distintos elementos;

√ Asegurar que los sistemas de retribución de y su aplicación cumplen con la normativa y regulación aplicables, en concreto, con lo establecido en E.T Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores relativo a retribuciones;

√ Informar a los empleados, supervisores y terceros interesados sobre el propósito y compromiso de la empresa de alinear su política retributiva con el marco normativo vigente, así como de las medidas concretas que se ponen en marcha para asegurar este alineamiento

5. Alcance

El alcance es para todos los trabajadores/as de la empresa y siempre dentro de los ámbitos legales y normativos que apliquen.

6. Método Operativo

Gestión de los riesgos

La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos que supongan un nivel de riesgo superior al tolerado por la Entidad.

Competitividad

Se tendrá en cuenta el convenio colectivo que resulta de aplicación y también el contexto social de cada uno de los puestos y la situación concreta del mercado.

	Política retributiva	
	Quental Technologies S.L.	

Componentes fijos y variables.

Los distintos componentes de la remuneración estarán equilibrados, de modo que permiten asegurar un equilibrio adecuado entre el componente fijo y el variable de la remuneración.

La retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.

Control

El órgano de administración de la Quental, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación

Comunicación

Se transmitirá a la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global y se comunicará la composición de cada paquete retributivo, individualizado y personalizado, al trabajador a título particular.

7. Sistema de retribución

Consejo de Administración

No se ha establecido ningún tipo de remuneración para los miembros del Consejo.

Empleados/as

7.1 Salario fijo

Los empleados tienen un salario fijo competitivo en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad similares a los que ocupe. Dicho salario se fijará de común acuerdo entre el Empleado y la Empresa en el momento de su contratación y podrá ser o no revisable anualmente.

7.2 Retribución variable

Con el sistema de retribución variable, se pretende incentivar y premiar el desempeño de los empleados 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.

	Política retributiva	
	Quental Technologies S.L.	

La fijación del complemento variable tendrá en cuenta:

√ ¿Existencia de beneficio antes de impuestos suficiente para cubrir el fortalecimiento financiero de la Empresa y la retribución al capital que viene siendo el triple de la rentabilidad de un activo sin riesgo?

√ El grado de cumplimiento de los objetivos que por su función tienen todo empleado.

√ Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, del Departamento, y los resultados globales de la Entidad.

√ La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.

No obstante, en virtud del principio de proporcionalidad, y al objeto de posibilitar la efectiva aplicación de los requerimientos y principios establecidos por la normativa a la propia Empresa, el Consejo de Administración podrá establecer excepciones para el pago escalonado de la remuneración variable en consideración a determinados parámetros tales como su cuantía absoluta, la proporción que representa respecto al componente fijo o la magnitud del riesgo que puede asumir un gestor o un equipo de gestores en nombre de la Sociedad.

√ El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.

√ La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración.

√ La remuneración variable garantizada siempre tendrá carácter excepcional, sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida y **se limitará al primer año de empleo.**

√ En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán 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 los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

7.3 Descripción del sistema de retribución variable anual

	Política retributiva	
	Quental Technologies S.L.	

Todo empleado podrá tener acceso a una retribución variable anual de carácter no consolidable. Dicha retribución recompensará la consecución de los objetivos globales anuales fijados para la Empresa y unos objetivos fijados para cada empleado. La cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados, según el sistema que se describe más adelante. La retribución variable se percibirá en un pago único anual a año vencido o, en situaciones excepcionales, se fijará una fecha concreta en el momento de la contratación o en el momento de establecer las condiciones de dicha retribución variable.

La participación en cualquier sistema de retribución variable supondrá la aceptación de las condiciones de ajuste de la retribución al riesgo que en cada momento establezca la Empresa.

8.- Fijación de objetivos

Al establecer la política retributiva, entre otros, se tendrán en cuenta los siguientes elementos básicos:

- En relación al personal: Categoría profesional (administrativo, técnico, gestor, directivo, consejero).
- En relación a la propia política: claridad, equidad, competitividad.

La Empresa adopta un modelo de política retributiva dirigida a la individualización y personalización de la retribución, atendiendo a cada caso específicamente y en función del talento, grado de cualificación, nivel de compromiso, profesionalidad, trato con el cliente, fidelidad, etc.

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES:

La retribución total del personal de Quental se divide en tres colectivos el de Gestión y Dirección, el Técnico y de Desarrollo y el de Administración.

Equipo de Gestión y Dirección:

El cumplimiento de la retribución variable será atendiendo a cada caso específicamente y en función del talento, grado de cualificación, nivel de compromiso, profesionalidad, trato con el cliente, fidelidad, etc.

- a) Errores cometidos en el desempeño de la función asignada a cada trabajador.
- b) Reclamación de participes consecuencia de esos posibles errores.
- c) Fallos detectados por los órganos de supervisión, control, auditoria, etc.

	Política retributiva	
	Quental Technologies S.L.	

Técnico y de Desarrollo:

El cumplimiento de la retribución variable será atendiendo a cada caso específicamente y en función del talento, grado de cualificación, nivel de compromiso, profesionalidad, trato con el cliente, fidelidad, etc.

- d) Errores cometidos en el desempeño de la función asignada a cada trabajador.
- e) Reclamación de participes consecuencia de esos posibles errores.
- f) Fallos detectados por los órganos de supervisión, control, auditoria, etc.

Personal del Departamento de Administración:

El cumplimiento de la retribución variable será atendiendo a cada caso específicamente y en función del talento, grado de cualificación, nivel de compromiso, profesionalidad, trato con el cliente, fidelidad, etc.

- g) Errores cometidos en el desempeño de la función asignada a cada trabajador.
- h) Reclamación de participes consecuencia de esos posibles errores.
- i) Fallos detectados por los órganos de supervisión, control, auditoria, etc. Se podrá valorar la iniciativa propia, la dedicación, el compromiso con la Sociedad, la honestidad, trabajo en equipo, resolución de problemas

En todos los casos se valorará la iniciativa propia, la dedicación, el compromiso con la Empresa, la honestidad, trabajo en equipo, resolución de problemas

9.- Proceso de evaluación del cumplimiento de los objetivos

El Consejo de Administración y Dirección evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos que se fijaron para el ejercicio evaluado con el fin de que disponga de la información necesaria para supervisar las propuestas de asignación individual de la retribución variable, su adecuación al presupuesto previsto en este concepto y al grado de cumplimiento de los objetivos. Se dejará constancia por escrito de la evaluación realizada a cada empleado.

10.- APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

	Política retributiva	
	Quental Technologies S.L.	

El Consejo de Administración de la entidad adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación y de la aprobación de dicha Política.

Adicionalmente, la política de remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación global por la Unidad de Auditoría Interna de la Empresa al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función de supervisión.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Empresa y que ésta estime procedente incluir.