

## **Informe sobre solvencia**

---

**Crédit Agricole Cheuvreux España S.V., S.A.**

Marzo 2013



## INDICE

<b>1. Ámbito de aplicación</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Políticas de gestión de riesgos</b> .....	<b>4</b>
2.1. Riesgo operacional.....	4
2.2. Riesgo de crédito .....	5
2.3. Riesgo de mercado .....	5
2.4. Riesgo de cumplimiento normativo .....	6
<b>3. Información sobre recursos propios computables</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Recursos propios exigibles</b> .....	<b>9</b>
4.1. Método de evaluación del capital interno .....	9
4.2. Riesgo de crédito .....	9
4.3. Riesgo de mercado .....	9
4.4. Riesgo operacional.....	10
4.5. Riesgo de contraparte .....	10
4.6. Requerimientos de recursos propios ligados a los gastos de estructura .....	10
<b>5. Recursos propios exigibles por riesgo de crédito</b> .....	<b>11</b>
5.1. Detalle de las exposiciones al riesgo de crédito .....	11
<b>6. Riesgo de la cartera de negociación, tipo de cambio y materias primas</b> .....	<b>12</b>
<b>7. Riesgo de renta variable fuera de la cartera de negociación</b> .....	<b>12</b>
<b>8. Riesgo de tipo de interés fuera de la cartera de negociación</b> .....	<b>12</b>
<b>9. Titulizaciones</b> .....	<b>12</b>

## 1. **Ámbito de aplicación**

30 de Marzo de 2013

El presente documento refleja la situación actual de la gestión de los diferentes riesgos realizada por Crédit Agricole Cheuvreux España, S.V., S.A. (en adelante Cheuvreux España, la Entidad o la Sociedad) con objeto de dar cumplimiento a los requerimientos normativos derivados de los Capítulos XI y XII de la Circular 12/2008, de 30 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre solvencia de las empresas de servicios de inversión y sus grupos consolidables (en adelante la Circular).

Cheuvreux España, como integrante en el Grupo Cheuvreux, comparte la estrategia y las políticas de dicho grupo. La gestión de los riesgos no es una excepción y, por tanto, está también plenamente integrada en la política de Control Interno del resto del Grupo. La actividad profesional de la Entidad se circunscribe, exclusivamente, a la intermediación por cuenta de clientes sobre acciones. No se realiza actividad por cuenta propia, salvo algunas operaciones instrumentales normalmente relacionadas con pequeñas facilitaciones.

Los resultados obtenidos en el marco del desarrollo de la gestión de riesgo ponen de manifiesto un entorno de control respecto al riesgo que se considera adecuado a la estructura y nivel de complejidad de la Entidad. No obstante, la filosofía de actuación frente al riesgo de la Entidad es establecer un entorno de revisión y mejora continua de la organización, políticas y herramientas que soportan la gestión y control de riesgos.

La Entidad cumple con los requerimientos mínimos de recursos propios establecidos en la Circular 12/2008 de la CNMV.

## **2. Políticas de gestión de riesgos**

El Consejo de Administración de Cheuvreux España es el máximo responsable de la implantación de políticas y procedimientos de gestión de riesgo en la Entidad. Para ello, delega ciertas funciones en los distintos departamentos de la Entidad que desarrollan las funciones de desarrollo, control y supervisión de riesgos.

Las herramientas y procedimientos de gestión de riesgos están en un proceso de continua revisión y mejora, y las que actualmente se emplean se consideran adecuadas a la naturaleza y nivel de complejidad de las actividades de la Entidad teniendo presente que cada uno de sus riesgos se evalúa siguiendo el método estándar. Además, la Entidad cuenta con personal cualificado que aporta el conocimiento y la experiencia suficiente en la gestión de los riesgos y garantiza la evolución y la mejora de estas herramientas y procedimientos de gestión adecuándolas a la práctica diaria.

Por todo ello, los sistemas de gobierno, gestión y control en el ámbito individualizado y conjunto de los riesgos se consideran adecuados y adaptados a la realidad de la Entidad.

Por otra parte, la estrategia de la Sociedad, así como la gestión de los riesgos de la misma, es realizada por la matriz, Crédit Agricole Cheuvreux, S.A. (Francia), por lo que ésta constituye la última instancia del proceso de concesión de riesgos, así como la aprobación de las políticas, circuitos y criterios de los mismos. No obstante, cabe destacar que éstos son adaptados a las particularidades locales de la Entidad.

Adicionalmente, Cheuvreux España dispone de una estructura organizativa clara y con una definición formalizada de las líneas de responsabilidad, contando los Comités y Departamentos implicados en la gestión y control diario de los distintos riesgos con una definición clara del alcance de sus funciones y atribuciones en la misma.

De la revisión de los aspectos expuestos se concluye que el gobierno interno de la Entidad es adecuado a su situación actual, así como a su naturaleza y actividad.

Además cabe destacar el elevado grado de implicación de la alta dirección en la supervisión y control de los riesgos que afectan a Cheuvreux España, así como el esfuerzo de la Entidad por la adaptación, revisión y mejora continua de los procedimientos de gestión del riesgo.

### **2.1. Riesgo operacional**

La Entidad, actualmente, está empleando el Método del Indicador Básico para la cuantificación del riesgo operacional. Este método no necesita de una gestión específica para este tipo de riesgo por lo

que no existe ninguna política específica para el cálculo de los requerimientos por este tipo de riesgo. Cheuvreux España cuenta con una serie de procedimientos de gestión para el riesgo operacional, capaces de gestionar errores y controles a distintos niveles operativos de la Entidad.

Así, con el fin de controlar el riesgo operacional, la Entidad cuenta con un procedimiento para la gestión de errores y controles a distintos niveles operativos.

Adicionalmente, la Entidad cuenta con un Responsable de Control Interno y de Riesgos Operacionales, tareas además en las que está involucrada también la C.O.O.

La Entidad dispone además, de un Plan de Contingencias que es revisado y actualizado anualmente.

## **2.2. Riesgo de crédito**

A pesar de que la exposición al riesgo de crédito es mínima y principalmente debida a las diferentes necesidades operativas (depósitos, cuentas corrientes y garantías que permiten llevar a cabo la operativa diaria de la entidad) la fijación de límites y política se encarga a Crédit Agricole Corporate and Investment Bank (Francia). Existen controles primarios, que son realizados por personal operativo, mientras que los controles secundarios son llevados a cabo por Middle Office, C.O.O., y por el Departamento de Control Interno.

El tamaño y tipo de operaciones en las que se encuentra posicionada la Entidad justifica el tratamiento que hace de este tipo de riesgo.

El riesgo de crédito en la Entidad, debido a la norma interna de entregar sólo contra pago se limita a tres partidas: exposición con depositarios de efectivo de la Entidad (bancos e Iberclear); comisiones de operaciones pendientes de liquidar; y las deudas contraídas por los empleados al amparo de los préstamos establecidos por Convenio Colectivo.

## **2.3. Riesgo de mercado**

Dentro de Cheuvreux no existe una exposición al riesgo de mercado y la política general es mantener dicha exposición a cero. En caso de que en algún momento dado, pudiera existir algún tipo de exposición, la misma sería gestionada en base a los límites y políticas desarrollados por el Comité Ejecutivo de CA Cheuvreux (Paris).

Existen controles primarios, por personal operativo de la Entidad, y controles secundarios por el Middle Office, el C.O.O., y el Departamento de Control Interno.

## **2.4. Riesgo de cumplimiento normativo**

Para la gestión del presente riesgo, Cheuvreux España dispone de los servicios de un Departamento de Cumplimiento Normativo Local y responsable de prevención del blanqueo de capitales, que también desarrolla las labores de corresponsal de Control Interno y del Control del Riesgo Operacional, de manera que esta estructura permite una gestión efectiva del riesgo de cumplimiento normativo. Adicionalmente la C.O.O. también está involucrada en las tareas de control interno. El responsable de cumplimiento normativo es así mismo el responsable del servicio de atención al cliente para las eventuales reclamaciones que puedan surgir.

Cheuvreux España está en el perímetro de auditoría de un departamento de inspección interna, lo que ha desembocado en que cada una de estas funciones (Corresponsal de Control Interno y Riesgos Operacionales) disponga de los correspondientes procedimientos internos y controles.

Periódicamente se realizan informes de inspección, que junto con las conclusiones de todas las funciones relacionadas con cumplimiento normativo, control interno, etc. son remitidos al Consejo de Administración o al Consejero Delegado de Cheuvreux España, y al comité ejecutivo de Crédit Agricole Cheuvreux, S.A. (Francia).

Adicionalmente cabe destacar que la Entidad dispone de asesoramiento legal adecuado, existiendo una póliza de seguro para dar cobertura a eventuales responsabilidades de la Sociedad y/o sus empleados y administradores frente a terceros.

### 3. Información sobre recursos propios computables

La calidad de los recursos propios es un factor cualitativo que influye de forma relevante en la situación efectiva de solvencia de una entidad, y por ello la Circular establece una prelación distinguiendo entre aquellos que presentan una mayor calidad (recursos propios básicos) y los complementarios (recursos básicos de segunda categoría), de los cuales la entidad puede disponer en eventuales situaciones en los que la coyuntura del mercado o el negocio lo hagan aconsejable.

Los recursos propios totales de Cheuvreux España están compuestos íntegramente por recursos propios básicos.

Cheuvreux establece una voluntad de mantenimiento del nivel de recursos propios de manera sostenible. La calidad de los recursos propios mantenidos, junto al amplio margen de la ratio de solvencia de la Entidad frente al mínimo regulatorio (111,92% frente a un mínimo exigible del 8%) evidencia un grado de solvencia adecuado frente a eventuales situaciones adversas del mercado.

A continuación se presenta la composición de los recursos propios básicos de Cheuvreux, así como su importe:

<i>miles €</i>	<i>Importe</i>	<i>%</i>
Capital social excluidas acciones sin voto	7.513	24,66%
Reservas efectivas, expresas y remanentes	22.957	75,34%
<b>Total Recursos Propios Básicos</b>	<b>30.470</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 1: Composición de recursos propios básicos

En la siguiente tabla se muestran las deducciones aplicadas a los recursos propios básicos computables, si bien en el caso de Cheuvreux no se han realizado al no aplicar las mismas:

<i>miles €</i>	<i>Importe</i>
Recursos propios básicos	30.470
Deducciones de los recursos propios básicos	0
<b>Recursos Propios Básicos a efectos de solvencia</b>	<b>30.470</b>

Tabla 2: Recursos propios básicos a efectos de solvencia.

La Entidad no cuenta con recursos propios de segunda categoría, ni principales ni adicionales, componiéndose sus recursos propios computables a efectos de solvencia íntegramente por los recursos propios básicos.

En el cuadro adjunto se puede observar un superávit de recursos propios computables sobre los requerimientos mínimos de 28.292 miles de euros a 31 de diciembre de 2012, así como la ratio de solvencia de la misma:

<i>miles €</i>	<i>Importe</i>
Recursos propios computables	30.470
Requerimientos de recursos propios	2.178
<b>Superávit/ (-) Déficit Recursos Propios</b>	<b>28.292</b>
<b>Ratio de solvencia</b>	<b>111,92%</b>

Tabla 3: Superávit de Recursos propios y Ratio de Solvencia



## 4. Recursos propios exigibles

### 4.1. Método de evaluación del capital interno

Cheuvreux emplea como procedimiento para la evaluación de capital interno la *opción simplificada*, según lo establecido en la “*Guía del Proceso de Autoevaluación del Capital*”, publicada por la CNMV. La evaluación de capital interno según la opción simplificada se realiza mediante la simple agregación de los requerimientos de recursos propios mínimos por riesgo de crédito (incluyendo riesgo de crédito de posiciones titulizadas), riesgo de mercado y riesgo operacional, además de los riesgos adicionales a considerar en el Proceso de Autoevaluación de Capital (riesgo de concentración de crédito, liquidez, tipo de interés y otros riesgos).

La agregación de capital mediante esta opción es, en todo caso, consistente con la metodología empleada para la cuantificación individual de riesgos, al no emplearse actualmente modelos internos para su medición.

### 4.2. Riesgo de crédito

Cheuvreux evalúa sus requerimientos de recursos propios por riesgo de crédito empleando el método estándar. Los importes que representan el 8% de las exposiciones ponderadas por riesgo, por categorías de activo previstas en la Circular 12/2008 son:

<i>miles €</i>	<i>Importe</i>
Instituciones	511
Empresas	18
Minoristas	2
Otras exposiciones	55

Tabla 4: Recursos propios exigibles por riesgo de crédito. Método estándar

El importe de requerimientos de recursos propios por riesgo de crédito es 586 miles de euros.

### 4.3. Riesgo de mercado

Cheuvreux no se encuentra sujeto a posibles pérdidas provocadas por variaciones en los tipos de interés, tipos de cambio o precios de mercado de instrumentos financieros. La Entidad no dispone de cartera de valores propios.

#### 4.4. Riesgo operacional

Actualmente, se está empleando el método del indicador básico para la cuantificación del riesgo operacional en la Entidad.

<i>miles €</i>	<i>Importe</i>
Riesgo operacional	969

Tabla 5: Recursos propios exigibles por riesgo operacional. Método del indicador básico

#### 4.5. Riesgo de contraparte

La Entidad no presenta exposición al riesgo de contraparte, ya que no mantiene posiciones en productos derivados, acuerdos con pacto de recompra, préstamo de acciones o similares no negociados en cámaras de compensación (instrumentos financieros OTC).

#### 4.6. Requerimientos de recursos propios ligados a los gastos de estructura

A 31 de diciembre de 2012, los requerimientos de recursos propios de la Sociedad vienen determinados por aquellos ligados a los gastos de estructura.

<i>miles €</i>	<i>Importe</i>
Requerimientos ligados a gastos de estructura	2.178

## 5. Recursos propios exigibles por riesgo de crédito

### 5.1. Detalle de las exposiciones al riesgo de crédito

Dentro del ámbito de las exposiciones por riesgo de crédito, no existe ningún tipo de ajuste y/o correcciones de valor por deterioro de activos.

El valor de las exposiciones a 31 de diciembre de 2012 ha sido el siguiente:

<i>miles €</i>	<i>Valor de la exposición</i>
Administraciones centrales y bancos centrales	0
Administraciones regionales y autoridades locales	0
Entidades del sector público y otras instituciones públicas sin fines de lucro	0
Bancos multilaterales de desarrollo	0
Organizaciones internacionales	0
Instituciones	31.913
Empresas	228
Minoristas	28
Exposiciones garantizadas con inmuebles	0
Exposiciones en situación de mora	0
Exposiciones de alto riesgo	0
Bonos garantizados	0
Exposiciones frente a instituciones y empresas con calificación Créditicia a corto plazo	0
Exposiciones en forma de instituciones de inversión colectiva (IIC)	0
Otras exposiciones	690

Tabla 6: Valor de las exposiciones a 31 de diciembre de 2012

## **6. Riesgo de la cartera de negociación, tipo de cambio y materias primas**

Cheuvreux no mantiene cartera de negociación a fecha 31 de diciembre y por tanto la exigencia de recursos propios asociados a la misma son nulas.

## **7. Riesgo de renta variable fuera de la cartera de negociación**

Actualmente, Cheuvreux no mantiene posiciones en instrumentos de capital, participaciones u otros instrumentos de renta variable fuera de la cartera de negociación. Dada la naturaleza y al estar denominada fuera de la cartera de negociación dichas participaciones se registrarían con valor razonable su coste de adquisición, al no existir valor de mercado y por tanto, no existe riesgo de mercado por dicha participación.

## **8. Riesgo de tipo de interés fuera de la cartera de negociación**

El riesgo de tipo de interés estructural de balance es el riesgo actual o potencial que se deriva de cambios en la estructura financiera de la entidad debidos a movimientos adversos de los tipos de interés.

La actividad de Cheuvreux consiste en la intermediación en acciones, derivados y warrants. La misma no conlleva modificaciones en el valor de los activos o pasivos en función de las variaciones de los tipos de interés.

De igual forma, la estructura de balance de Cheuvreux no se basa en instrumentos financieros de deuda o renta fija y así no es sensible a los movimientos de tipo de interés.

## **9. Titulizaciones**

La Entidad no ha realizado actividad alguna de titulización, por lo cual no se encuentra expuesta a este riesgo.

## **Anexo: Políticas y prácticas de remuneración**

La política de remuneración de CA Cheuvreux España sigue los reglamentos y directrices de la política del grupo definida por la sede central de CA Cheuvreux París, que consiste en remunerar a sus empleados de una forma competitiva teniendo como referencia el entorno de mercado y la competencia y, al mismo tiempo, asegurando un estricto control del gasto en nóminas.

La política de remuneración debe asegurar que el importe total de la remuneración variables consistente con la necesidad de mantener un nivel suficiente del capital de los accionistas. Además como objetivo adicional la política de remuneración pretende fomentar entre los empleados el respeto de los objetivos de la gestión de los riesgos.

### **A. Gestión de la política de remuneración**

#### **1) Responsabilidades y gobierno:**

##### El Consejo de Administración

El Consejo de Administración de CA Cheuvreux París toma las decisiones sobre la política de remuneración. Asegura que dicha política sea coherente y adecuada en relación con la política y los objetivos de la sociedad en cuanto a gestión de riesgos.

En la tarea de definir la política de remuneración, el Consejo cuenta con la asistencia del Comité de Remuneración, cuyos presidente y miembros son nombrados por el Consejo.

El Consejo recibe propuestas del Comité de Dirección General respecto a la definición de la política de remuneración.

##### El Comité de Dirección General

El Comité de Dirección General, compuesto por los tres miembros de la alta dirección de CA Cheuvreux, implanta la política de remuneración de conformidad con los principios establecidos por el Consejo de Administración.

##### El Comité de Remuneración

Creado por decisión del Consejo de Administración, el Comité de Remuneración está compuesto por cuatro miembros independientes, nombrados por el Consejo y con competencia para analizar las políticas y prácticas de remuneración y asegurar su coherencia con los objetivos de gestión de riesgos de la sociedad.

Los miembros independientes no deben incluir a ningún miembro del Comité de Dirección General ni estar calificados como un "empleado afectado".

El Comité asiste al Consejo de Administración en todas sus tareas relativas a remuneración, especialmente la definición de la política de remuneración.

En su misión, el Comité cuenta con el apoyo del departamento de Control Interno y asegura que el Comité de Dirección General, antes de emitir una propuesta, haya tenido debidamente en cuenta cualesquiera observaciones que haya hecho el responsable de Control Interno.

El Comité recibe un informe anual del Comité de Dirección General sobre la política de remuneración y da su opinión sobre cualesquiera propuestas reflejadas en el mismo.

El Comité escuchará las opiniones del Responsable de Control Interno y del Responsable de Recursos Humanos al menos una vez al año, siempre que estos dos directores no sean miembros de este Comité.

##### Servicios de Control Interno y Riesgos

El servicio de Control Interno, que depende del Comité de Dirección General, asiste al Consejo de Administración y al Comité de Remuneración en la ejecución de su misión respecto a la política de remuneración. Especialmente, verifica que la implantación de la política de remuneración cumpla la normativa en todos los sentidos, concretamente respecto a "empleados afectados" (según el significado del Reglamento CRBF N° 97-02).

El Responsable de Control Interno verifica que la política de remuneración respete los objetivos de gestión de riesgos de CA Cheuvreux.

El departamento de Control Interno informa al Comité de Dirección General de los resultados de sus verificaciones y, si procede, hace las propuestas que considere útiles.

## **2) Política de remuneración variable para la categoría de "empleados afectados"**

Un "empleado afectado" se define como: "cualquier categoría de empleado cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la sociedad."

Siendo conscientes de los importantes cambios que afectan a su entorno, el Comité de Dirección General de CA Cheuvreux decidió establecer un sistema para promover la lealtad entre su personal de Front Office en su ámbito empresarial de Francia y del extranjero.

Este sistema, que es aplicable a la remuneración variable desde 2009, consiste en nuevas condiciones para asignar la remuneración variable, que ahora se paga parcialmente en efectivo y parcialmente diferida a lo largo de un período de tres años.

### **Este sistema basado en la lealtad se ha implantado como sigue:**

- Hasta 150.000 euros: la remuneración variable se pagará en su totalidad en efectivo en el año a+1 (marzo de 2010).
- Más de 150.000 euros: 50% de la correspondiente remuneración variable se pagará en efectivo en el año a+1 (marzo de 2010) y 50% se diferirá durante los tres años siguientes (2011, 2012, 2013).

La remuneración variable diferida se pagará en plazos de un tercio en marzo de los años a+2, a+3, a+4, respectivamente.

Los pagos segundo y tercero (a+3, y a+4) tendrán en cuenta un múltiplo de 1,10 (a+3) y 1,20 (a+4), respectivamente.

Con relación a la política de diferimiento de la remuneración variable, CA Cheuvreux España ha decidido, en línea con los criterios de interpretación del Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, contemplados en la Guía del Committee of European Banking Supervisors (actual European Banking Authority), relativos a la posibilidad de aplicación del principio de proporcionalidad, que a los profesionales incluidos en su "colectivo identificado" no les sean aplicables las medidas de diferimiento de la retribución variable establecidas por su sociedad dominante.

### **Pago en acciones de la compañía.**

La compensación total o parcial a un empleado mediante el pago en acciones de la compañía no constituye, en la actualidad, parte de la política de remuneración de CAC España.

## **B- Componentes de la remuneración**

### **1) Remuneración fija:**

Su nivel se determina según la naturaleza y la influencia del puesto dentro de la organización, el ámbito de las responsabilidades del empleado, y el nivel de experiencia y misiones relativas a la función en cuestión.

### **2) Remuneración variable individual:**

La remuneración variable individual adopta la forma de un bonus relacionado con el negocio (para los empleados de *Front Office*) o primas (personal de *Back Office* y Apoyo), pagado una vez al año, al final del primer trimestre del ejercicio en curso en relación con el ejercicio anterior, y a condición de que la persona sea empleada de la sociedad en la fecha de pago.

El objetivo de esta remuneración, que es intrínsecamente variable por su naturaleza, es maximizar tanto la participación de los empleados en el negocio de la sociedad como su rendimiento.

El importe de la remuneración variable está relacionado con los rendimientos globales de la sociedad y con los rendimientos de las personas, evaluados sobre la base de criterios cuantitativos y cualitativos específicos para cada función, respecto a los objetivos determinados específicamente para cada empleado. También tiene en cuenta la concienciación del empleado y los temas de control de riesgos y cumplimiento legal.

De acuerdo con la regulación, la remuneración variable puede ser excepcionalmente objeto de una garantía concedida en el momento de la contratación de un nuevo empleado para compensarle de la remuneración variable ganada, pero no pagada en su anterior puesto de trabajo debido a su decisión de incorporarse a CAC España o, en casos muy excepcionales, la retención de un empleado ya

existente que tenga una función clave dentro de la sociedad, pero estas garantías no pueden sobrepasar el período de un año.

Para las funciones de *Front Office*, que realizan una aportación directa a los ingresos, la porción variable de la remuneración puede representar una proporción significativa de la remuneración global de la persona.

Para las funciones de *Back Office*, *Departamento de Control* y *Funciones Soporte*, cuya contribución a los ingresos es más indirecta, la remuneración fija comprende la porción principal de la remuneración total, y las primas representan un porcentaje que puede variar entre el 10% y el 50% del salario fijo, excluyendo excepciones relacionadas con funciones específicas y dependiendo de las funciones y del nivel del puesto.

#### Determinación de presupuestos para primas y bonus

Para las funciones de *Front Office* (Ventas, Análisis, Negociación de Ventas y Ejecución), teniendo en cuenta la aportación respectiva de cada uno de estos negocios a los beneficios mediante la venta de todos los productos y servicios de la sociedad. En el ejercicio 2011, la provisión hecha para el departamento de Research Brokerage es el 25% de las comisiones recibidas, después del pago de los salarios fijos y liquidar los costes de facilitación

Para las funciones de Dirección, *Back Office*, *Departamentos de Control* y *Funciones Soporte*, una porción de la cifra conjunta se distribuye entre departamentos, teniendo en cuenta la aportación y los logros de objetivos, y de acuerdo con la proporción de la plantilla y la nómina fija del departamento.

### **C- Política de remuneración**

#### **1) Competitividad y coherencia de la política de remuneración:**

Para asegurar que la remuneración fija y variable esté posicionada correctamente en comparación con el mercado, cada año se llevan a cabo estudios de referenciación de la remuneración con empresas especializadas.

Las principales empresas utilizadas son: McLagan para las funciones de *Front Office* y *Back Office*, Hays (mercado general y funciones de Apoyo) y Oberthur (actividades de tecnologías de la información).

#### **2) Evolución de los salarios fijos y la nómina**

La cuantía global del aumento en la nómina es determinada por el Comité de Dirección General. Esta decisión se basa en un análisis de la situación económica de la sociedad, la evolución del entorno económico general en términos de inflación y aumentos salariales, y los requisitos respecto al aumento de salarios dentro de la sociedad.

### **D - Prácticas de Remuneración**

A continuación se detalla la información de remuneración total global y del colectivo identificado:

- **Remuneración Total Global**

<b>REMUNERACION TOTAL</b>	
Nº DE EMPLEADOS	24
REMUNERACIÓN FIJA TOTAL	2 411
REMUNERACIÓN VARIABLE TOTAL	1 481
<b>REMUNERACIÓN TOTAL</b>	<b>3 892</b>

En miles de euros

- **Remuneración Colectivo Identificado**

<b>REMUNERACION COLECTIVO IDENTIFICADO</b>	
Nº DE EMPLEADOS	5
<i>Altos Directivos</i>	3
<i>Empleados de Front Office</i>	1
<i>Funciones de Control</i>	1
REMUNERACIÓN FIJA TOTAL	720
REMUNERACIÓN VARIABLE TOTAL	859

En miles de euros

- **Las cuantías y la forma de la remuneración variable, divididas en prestaciones pecuniarios, acciones y de otro tipo**

REMUNERACIÓN VARIABLE EN METÁLICO	859
REMUNERACIÓN VARIABLE EN ACCIONES	0
REMUNERACIÓN VARIABLE EN INSTRUMENTOS VINCULADOS A ACCIONES	0
REMUNERACIÓN VARIABLE DE OTRO TIPO	0
REMUNERACIÓN DIFERIDO	0

En miles de euros

- **Los importes de remuneraciones garantizadas**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 153.2 de la circular 12/2008 de 30 de diciembre, sobre solvencia de las empresas de inversión y sus grupos consolidables, las entidades pueden omitir una o varias de las divulgaciones que se establecen en relación con el informe sobre solvencia si la información es considerada como reservada o confidencial.

En este sentido, y en cumplimiento de lo establecido por el citado artículo 153.3 de la circular 12/2008, C.A. Cheuvreux España S.V., S.A. considera que el importe de la remuneración garantizada, ya que al estar referida a la percibida principalmente por altos directivos, con su publicación se podría deducir con facilidad el importe de la retribución variable percibido principalmente por los primeros ejecutivos de la Entidad.

C.A. Cheuvreux España S.V., S.A. considera que el conocimiento de esta información por el público en el que se incluye competidores, perjudicaría su competitividad en el mercado.

- **Los pagos por nueva contratación e indemnizaciones por despido efectuados durante el ejercicio financiero, y el número de beneficiarios de dichos pagos**

PAGOS POR NUEVA CONTRATACIÓN	0
TOTAL PAGOS POR INDEMNIZACION POR DESPIDO	615
NÚMERO DE BENEFICIARIOS	3

En miles de euros