

Política de remuneración

Objetivo

Nos esforzamos por mantener una relación sostenible con nuestros clientes. Para lograrlo, es importante que coloquemos los intereses a largo plazo de nuestros clientes en el centro de nuestros servicios. Para ello, es necesario atraer y retener en nuestra organización a empleados bien formados y motivados.

Nuestra política de remuneración tiene como objetivo atraer a los empleados adecuados a nuestra empresa y motivarlos para contribuir a los objetivos de nuestra organización, así como prevenir comportamientos no deseados como resultado de la política de remuneración aplicada.

Nuestra política de remuneración está establecida de tal manera que permite a todas las partes interesadas de nuestra organización formarse una opinión sobre la política de remuneración que aplicamos.

La política de remuneración proporciona información sobre:

- el procedimiento que debe seguirse en relación con la elaboración de la política de remuneración,
- las responsabilidades,
- la evaluación periódica y el ajuste de nuestra política de remuneración.

Nuestros servicios a los clientes se prestan, por un lado, sobre la base de una remuneración directa en forma de una tarifa previamente acordada (fixed fee), tarifa por hora o suscripción. Por otro lado, somos remunerados sobre la base de comisiones. Si un cliente lo solicita, revelamos esta comisión. La comisión siempre depende de la contratación de un producto financiero.

Análisis de riesgos

Hemos elaborado un análisis de riesgos para determinar en qué partes de nuestra organización existe el riesgo de un trato inadecuado a nuestros clientes como consecuencia de la política de remuneración aplicada. Los riesgos que pueden surgir incluyen:

- el riesgo de promoción excesiva de productos (product pushing) si se concede una remuneración variable basada en el volumen de negocio;
- el riesgo de que los empleados asuman riesgos irresponsables en caso de objetivos de tipo "todo o nada";
- el riesgo de que los empleados presten insuficiente atención a la gestión de los casos si el llamado decimotercer salario depende del beneficio obtenido por la empresa;
- el riesgo de trato inadecuado a los clientes en caso de una alta remuneración variable;
- el riesgo de que se recomienden productos de inversión o productos con un componente de inversión sin suficiente atención a los riesgos de sostenibilidad.

En los casos en que el análisis de riesgos ha identificado riesgos, hemos adoptado medidas de control para gestionar dichos riesgos de manera que se garantice una prestación de servicios cuidadosa a los clientes.

Formas de remuneración

Dentro de nuestra organización existen diferentes formas de remuneración, a saber:

- un salario fijo acorde al mercado, en función del puesto, los conocimientos y la experiencia;
- paga de vacaciones; 8% del salario fijo anual;
- un sistema de comisión/bonificación; a algunos empleados se les puede conceder dicho sistema. Este sistema depende siempre al menos en un 50% de criterios no financieros;
- reembolso de gastos; se trata de una compensación por los gastos incurridos por el empleado y es independiente de cualquier rendimiento;
- coche de empresa; dependiendo del puesto, es posible que a un empleado se le asigne un coche de empresa. Su asignación no depende de resultados influenciados por el empleado.

A los empleados de nuestra organización no se les permite recibir dinero, regalos u otros servicios con valor monetario de relaciones comerciales sin el consentimiento expreso de la dirección.

Con un empleado comercial puede acordarse un sistema de comisión/bonificación. La remuneración variable depende de los siguientes criterios:

- competencia profesional existente;
- calidad de los expedientes de asesoramiento presentados (expediente correcto a la primera);
- asesoramiento de productos sostenibles;
- satisfacción del cliente medida;
- quejas recibidas;
- plazos de tramitación de las consultas de los clientes;
- estado de la cartera gestionada;
- volumen de negocio realizado.

Para los empleados no comerciales, durante la evaluación anual de desempeño se determina cómo ha rendido el empleado en relación con los objetivos acordados y qué remuneración variable se le asigna. Asimismo, durante esta conversación se formulan los objetivos para el próximo año.

Siempre tenemos la posibilidad de reclamar la remuneración variable pagada si posteriormente resulta que el empleado en cuestión no ha cumplido con los estándares adecuados de competencia, no se ha comportado correctamente o ha sido responsable de conductas que han empeorado significativamente la posición de la empresa.

Política de remuneración

Remuneramos a nuestros empleados y a otras personas físicas que prestan servicios financieros bajo nuestra responsabilidad de tal manera que se evita un trato inadecuado a los clientes como consecuencia de la política de remuneración aplicada. Al definir la remuneración de nuestros empleados, aplicamos los siguientes principios:

- ofrecemos un salario acorde al mercado para atraer y retener empleados bien cualificados;
- nuestra política de remuneración está diseñada de tal manera que fomenta que los intereses a largo plazo del cliente se sitúen en el centro;
- nuestra política de remuneración está diseñada de tal manera que evita la contratación de productos de inversión o productos con componente de inversión sin suficiente atención a los riesgos de sostenibilidad;
- nuestra política de remuneración está diseñada de tal manera que sea económicamente y comercialmente responsable;
- cualquier remuneración variable se determina sobre la base de un rendimiento objetivamente medible;



- cuando nuestro análisis de riesgos muestra que puede producirse un trato inadecuado a los clientes, adoptamos medidas adecuadas para gestionar este riesgo.

Evaluación

La política de remuneración ha sido establecida bajo la responsabilidad de la dirección. La dirección realiza periódicamente, y en caso de modificaciones de la política de remuneración, un nuevo análisis de riesgos y, sobre esta base, evalúa la política de remuneración en cuanto a posibles efectos no deseados.