

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Versión	Fecha	Responsable modificación / aprobación	Principales cambios
1.0	12/12/2016	Consejo de Administración	Aprobación
1.1	30/11/2021	Consejo de Administración	Remuneración Dpto. Análisis
1.2.1.2.	31/05/2023	Consejo de Administración	Creación Comité de Remuneraciones y adaptación a las Directrices de ESMA

1. INTRODUCCIÓN	- 3 -
1.1. Objeto del Procedimiento - 3 -	
1.2. Área responsable de la elaboración del Procedimiento - 3 -	
1.3. Órganos responsables de la aprobación del Procedimiento - 3 -	
1.5. Actualización del Procedimiento - 3 -	
2. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA.....	- 5 -

1

INTRODUCCIÓN

IBROKER GLOBAL MARKETS SV, SA (en adelante también "IBROKER" o "la Sociedad") es una sociedad de valores que presta distintos servicios relacionados con actividades del mercado de valores.

Su domicilio social está en la Calle Caleruega, 102-104 Bajo B de Madrid.

1.1. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

Este Procedimiento describe la política de remuneración de iBroker que tiene como objetivo último la eliminación de los posibles conflictos de interés en relación a la práctica retributiva que aplica la Entidad, asegurando una política que invite al personal de iBroker a actuar siempre en beneficio de los intereses de los clientes, así como la alineación de la política retributiva con las normas de conducta de los empleados. Se establece, por tanto, un sistema retributivo y de fijación de incentivos adecuado y equitativo con el propósito de alcanzar una política de remuneración apropiada, así como responsable en todos los niveles de la sociedad y a su vez compatible con el objetivo de limitar al máximo la asunción de riesgos excesivos que pudieran afectar a la Sociedad.

En el sistema de retribución diseñado por iBroker no está prevista la retribución del Consejo de Administración ni de apoderados por el hecho de serlo.

1.2. ÁREA RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La responsabilidad de la elaboración y actualización de la Política recae en la Unidad de Supervisión de Riesgos.

En cualquier caso, es la alta dirección de iBroker la responsable y la que asume la responsabilidad última de la ejecución diaria de la política de remuneración y de la supervisión de los riesgos de cumplimiento relacionados con dicha política.

1.3. ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA APROBACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

- La responsabilidad de la aprobación del Procedimiento recae en el Consejo de Administración de la Sociedad.

1.5. ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El Procedimiento debe actualizarse de forma que:

- Los procedimientos se adapten a la normativa.
- Los procedimientos sean eficaces y se adapten a la actividad real de la Sociedad.

Las direcciones de los departamentos afectados colaborarán en la actualización del Procedimiento y propondrán a la Unidad de Supervisión de Riesgos la inclusión de todas las modificaciones que consideren necesarias como consecuencia de:

- Las propuestas de la Alta Dirección.
- Las propuestas de las unidades de control.
- Las recomendaciones de los auditores internos, externos y organismos supervisores.
- Las propuestas de los empleados.

La revisión de los procedimientos de este Procedimiento se efectuará:

- Unidad de Supervisión de Riesgos: revisión continua.
- Auditoría Interna: en función de la planificación establecida anualmente.
- Las modificaciones que no sean sustanciales podrán realizarse sin necesidad de su aprobación por el Consejo de Administración, aunque deberá ser informado con posterioridad.**

2

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

La política retributiva de la Sociedad se configura de forma flexible y se estructura de la forma siguiente:

- **Remuneración Fija:** Es la retribución fija que tienen todos los empleados de iBroker, que se corresponde con su formación profesional y académica, así como con las funciones que desempeña y las responsabilidades que asume en su puesto de trabajo.
- **Remuneración variable mensual y trimestral:** Todos los empleados cuyas tareas, rendimiento e iniciativas tienen un impacto directo e inmediato en la actividad comercial de la entidad, tanto en lo que respecta a la captación de nuevos clientes como a la generación de nuevos prospectos, tienen asignado un esquema de retribución variable que persigue una motivación diaria y continua, para el cumplimiento de los objetivos comerciales de iBroker. En la actualidad, bajo este esquema de retribución variable se sitúan todos los empleados del **Departamento de Ventas** y así como los del **Departamento de Marketing**

La Dirección General establece a principio de cada mes unos **objetivos cuantitativos** para el mes en curso, que toman como referencia los datos históricos, los días laborables que tiene el mes, así como la estacionalidad del negocio para cada uno de los periodos, devengándose mensualmente para el Departamento de Ventas y para el Departamento de Marketing los importes convenidos en función del cumplimiento individual y departamental de los objetivos establecidos. iBroker no realiza comercialización activa de productos, por lo que nunca se ha contemplado en la presente política ningún elemento retributivo en función de los niveles de venta de productos concretos.

Los objetivos cualitativos se tienen un mayor peso en términos económicos para el personal de los Departamentos de Ventas y Marketing, valorándose el trato al cliente, el cumplimiento del Código interno de conducta y la normativa del sector, así como la actitud, desempeño, proactividad, capacidad de trabajo en equipo y motivación del empleado. El modelo de valoración también tiene en cuenta los resultados trimestrales del negocio, pudiendo ocurrir que un desempeño cualitativo notable, si los resultados trimestrales de la Entidad no han sido buenos, hagan que la parte cualitativa a remunerar pueda reducirse considerablemente.

La base de cálculo para el variable total (cualitativo y cuantitativo) es, en todos los casos, el salario bruto, no pudiendo superar el importe total variable anual el 30% del salario bruto. El peso de la parte cualitativa es muy superior a la cuantitativa, concretamente en una proporción 2/3 y 1/3 respectivamente.

En el caso concreto del Dpto de Ventas se introduce criterios ex post para el ajuste del cálculo de la remuneración variable, de tal forma que, si se recibe una reclamación de un cliente en relación con el comportamiento de un empleado, su remuneración variable obtenida en el periodo inmediato anterior pueda ser ajustada con cargo a la devengada hasta ese momento o en un futuro.

El Departamento de Análisis también está sujeto a un variable cualitativo trimestral, que evalúa la calidad de los impactos generados en los medios durante el trimestre, así como el cumplimiento estricto del Código Interno de Conducto y la normativa aplicable a nuestro sector. El sistema retributivo del personal encargado del análisis financiero estará basado exclusivamente en su función de análisis, de forma que no podrá vincularse a la venta de determinados productos u operaciones sobre los que se haya emitido alguna recomendación o análisis

La Entidad, en su proceso de admisión de un nuevo cliente, tiene segregadas las funciones para evitar el potencial conflicto de interés de un vendedor que, buscando maximizar su variable cuantitativo, no siga las directrices establecidas por iBroker al respecto. La aprobación de la documentación de un nuevo cliente es responsabilidad del Departamento de Administración, bajo la supervisión del Departamento Legal, ninguno de los cuales tiene establecidos objetivos cuantitativos al respecto. Adicionalmente, Dirección General y Cumplimiento Normativo trabajan en el mismo espacio físico que Ventas y Marketing, escuchando diariamente las conversaciones que se mantienen con los clientes y con los proveedores de información financiera, así como controlando que el tono, el contenido y la forma de los mensajes que se intercambian con los clientes y potenciales nuevos clientes sean los correctos.

- **Remuneración variable anual (“bonus” anual):** Es una retribución anual de carácter potestativo y que dependerá de la evaluación subjetiva por parte del responsable jerárquico del empleado en relación con el desempeño e implicación del mismo en los objetivos de la compañía. El criterio para su pago no es cumplir con el trabajo asignado, sino haber demostrado excelencia en el desempeño del puesto. Se podrá abonar esta remuneración siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
 - Que la Sociedad haya alcanzado los objetivos establecidos en su plan de negocio y presupuestos anuales. Si hubiera dudas al respecto, se esperará al cierre oficial de las cuentas anuales de la entidad para validar los números alcanzados.
 - Que la retribución variable anual no ponga en riesgo el plan de autoevaluación establecido.
 - Que la retribución variable anual no comprometa la solvencia de la Sociedad.

Los criterios generalmente aplicados para la fijación de la retribución variable anual son los siguientes:

- Maximizar la eficiencia de los procesos productivos.
- Optimización de recursos.
- Actitud frente a los riesgos generales del negocio y la normativa regulatoria de nuestro sector.
- Desarrollo y participación en nuevos proyectos, aportando ideas y demostrando iniciativa cuando la tarea lo requiere.
- Actitud y predisposición a realizar el trabajo encomendado de forma excelente.

En caso de que, bajo el criterio del Responsable de cada Área, no se hayan desempeñado satisfactoriamente los requisitos cualitativos de excelencia en el desempeño del puesto, se podrá no abonar ninguna remuneración variable anual.

El pago de la remuneración variable anual (“bonus”) está sujeto a la aprobación por parte del Comité de Remuneraciones, que se reunirá en el primer trimestre del año natural.

Las retribuciones fija y variable se abonan mediante transferencia bancaria, no existiendo remuneración alguna en forma de acciones, instrumentos vinculados o de otro tipo. Tampoco se devengan remuneraciones diferidas.

Por último, los responsables del Dpto. Legal y Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna y la Unidad de Supervisión del Riesgo tienen unas métricas de objetivos distintas a las financieras, que se establecen en un plan personalizado y actualizado al principio de cada ejercicio. En su caso su potencial remuneración variable, que también tendrá carácter anual, comparte los mismos requisitos que los establecidos para el resto del personal pero basado en criterios cualitativos entre los que se incluyen (i) el cumplimiento del plan de trabajo anual, (ii) el cumplimiento de los plazos en el envío de informes a organismos oficiales y alta dirección, (iii) la proactividad en la mejora de los procesos, en la detección de debilidades de control interno y en las situaciones potenciales de riesgo para la Entidad, y (iv) la ausencia de requerimientos,

multas o sanciones derivados de incumplimiento normativos, legales u otras incidencias relacionadas con los cometidos que les son propios.

El sistema retributivo del personal encargado del análisis financiero estará basado exclusivamente en su función de análisis, de forma que no podrá vincularse a la venta de determinados productos u operaciones sobre los que se haya emitido alguna recomendación o análisis

3

COMITÉ DE REMUNERACIONES

- El Comité de Remuneraciones está formado por:
 - Iñigo Resusta Covarrubias como presidente,
 - Olaya Pérez Pérez como secretaria
- Funciones:
 - Comprobación del cumplimiento de la Política Retributiva
 - Preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones en cuanto a los criterios aprobados por el Consejo de Administración
- Organización:

Este comité se reunirá semestralmente.

1. **Febrero.** Comprobando que la remuneración variable prevista no incurre en posibles conflictos de interés y que existe igualdad retributiva en los criterios aplicables a los empleados con independencia del género, nacionalidad, raza o cualquier otro elemento que no sea estrictamente profesional o que no este incluido en la presente política.
2. **Julio.** Verificando mediante los pagos realizados en el año, que la remuneración pagada se ciñe a la política establecida, sin que existan incentivos que lleven a favorecer los intereses de la empresa o de los empleados frente a los de los clientes.