

REGISTRO DOCUMENTAL

CONTROL DEL DOCUMENTO				
Título	POLITICAS y PRACTICAS RETRIBUTIVAS			
Estado				
Clasificación				
REGISTRO DE CAMBIOS				
Versión	Fecha	Observaciones	Responsable	Fecha aprobación
V16052023	16052023	Revisión general y evaluación cualitativa Agentes	JdC+EY	15/6/2023

POLITICAS Y PRACTICAS RETRIBUTIVAS

a) Características del sistema retributivo.

La retribución de los empleados de LINK SECURITIES SV, S.A. se compone de una parte fija y otra variable.

El componente fijo tiene por objetivo retribuir al trabajador en función de las tareas que realiza y la responsabilidad asumida conforme a la categoría profesional por convenio.

El componente variable tiene por objeto evaluar el desempeño del trabajador y retribuir su implicación con la compañía y su contribución a la consecución de los objetivos globales

El componente variable tiene una doble periodicidad: una mensual y otra anual y no tienen carácter de retribución salarial.

Las retribuciones variables con carácter mensual se evaluarán sobre aquellas actividades comerciales y de cuenta propia desarrollados por comerciales, agentes y operadores. Con periodicidad mensual se evaluarán de forma objetiva los resultados obtenidos por las operaciones por cuenta propia, y las comisiones recibidas por las operaciones de clientes. Las retribuciones satisfechas por

estos conceptos serán tales que en ningún caso podrán suponer un coste neto para la compañía. En ningún caso se retribuirá, en el porcentaje establecido, aquellos beneficios de cuenta propia derivados de aquellas operaciones que hayan superado los límites de riesgo establecidos en las mismas.

Las retribuciones con carácter anual se evaluarán de forma subjetiva sobre el desempeño e implicación del empleado en los objetivos de la compañía. Se podrá activar la retribución variable anual "Bonus", siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1º - Que la compañía arroje resultados positivos en el ejercicio.

2º - Que la retribución variable no ponga en riesgo en su caso, el Plan de Autoevaluación de Capital establecido por el Consejo.

3º - La cantidad sobre la que retribuir con Bonus a los empleados no podrá ser mayor que los resultados positivos del ejercicio deducidos las coberturas de reservas y la política de distribución de dividendos de ese ejercicio; y en ningún caso podrán suponer que la cuenta de resultados entre en pérdidas.

4º - Las decisiones sobre la evaluación de los Bonus a abonar a los empleados las tomarán en el Comité de Nombramientos y retribuciones o en su defecto el Consejero Delegado tomando en consideración las evaluaciones e indicaciones del responsable de cada departamento.

5º - El Bonus no tiene carácter retributivo y si excepcional como consecuencia de los resultados obtenidos en un ejercicio económico.

En cualquier caso, la Política de Retribución estará ligada a prácticas retributivas que promuevan una gestión eficaz del riesgo. Por ello la compañía se reserva el derecho de anularlas cuando considere oportuno o estime que pueden suponer un riesgo no deseado para la viabilidad de la compañía.

En concreto no se permitirá:

- La retribución de los gestores en función de los resultados de las carteras gestionadas, su revalorización o bien en función de las posibles comisiones de éxito que en su caso se pacten con los clientes.

- La retribución de los agentes conste exclusivamente de un componente en función del volumen o comisiones generadas.

b) Ratio Remuneración fija/Variable

La ratio remuneración fija/variable puede llegar a ser de 1. Esto es la remuneración variable puede llegar a ser del 100% de la remuneración fija.

c) Retribución de los Agentes y Aparato Comercial:

La retribución del aparato comercial incluidos los agentes se basará en el principio de neutralidad no beneficiando las retribuciones de un tipo de productos sobre otros. Por lo tanto se aplicara la misma tarifa a todos los productos, retribuyéndose sobre la base de un modelo mixto cualitativo y cuantitativo. De esta manera

- El 75% de la tarifa se percibirá con carácter cuantitativo en función de las comisiones percibidas por cada producto,
- Hasta el 25% de ese importe se percibirá al cierre de cada trimestre conforme a la evaluación del Consejero Delegado o Comité de retribuciones en función de los siguientes factores:
 - Cumplimiento normativo y de procedimientos de la entidad, respecto de los procesos de alta de clientes, transmisión de ordenes, generación de conflictos de interés, alertas de operaciones de abuso de mercado y PBC, riesgos normativos, calidad de clientes presentados, tareas administrativas
 - Cumplimiento del RIC
 - Trato al cliente y Calidad del Servicio Prestado.

d) Retribución del Consejo:

La retribución del Consejo quedara fijada por aprobación de la Junta general de accionistas. EL cargo de consjero puede ser retribuído conforme a lo establecido en los estatutos de la Sociedad

ANEXO
REMUNERACION CUALITATIVA DE AGENTES
CRITERIOS DE EVALUACION

I - Entrega de documentación en alta de Clientes/Modificaciones de MIFID/PBC, o nuevos servicios contratados por el Cliente: (EVALUACION POR ADMINISTRACION FINANCIERO)

PESO 25%

Nº Clientes dados de alta en el trimestre

Completa/ Faltan Documentos – Firmas, casillas a responder, validez de la identificación (nº de casos) -20%

Sin retrasos exigencia de documentación (nº de casos) -5%

II- ATENCION COMERCIAL / ADMINISTRATIVA (EVALUACION POR ADMINISTRACION FINANCIERO)

PESO 20%

Solicita apoyo para la atención administrativa de los clientes – 5%

Los clientes acuden a Servicios centrales por falta de atención – 5%

Atiende con rapidez y diligencia las peticiones de información que se le hacen -5%

Manda la información de las operaciones de sus clientes en tiempo y forma – 5%

IV- CUMPLIMIENTO DE RIESGOS (EVALUACION POR ADMINISTRACION FINANCIERO)

PESO 30%

Generan sus clientes actividades de riesgo respecto de los saldos – 10%

Cumple las normas del Mercado de Valores/PBC

Se generan conflictos de Interés entre clientes o con el Agente que son identificados y los comunica a cumplimiento o se han detectado conflictos de interés en sus actividades y no las ha comunicado – 5%

Comunica operaciones de abuso de Mercado PBC se han detectado operaciones de sus clientes que no ha comunicado – 5 %

Comunica operaciones de PBC se han detectado operaciones de sus clientes que no ha comunicado– 5%

Cumple sus obligaciones respecto del RIC – 5%

V- RECLAMACIONES Y QUEJAS DE CLIENTES (EVALUACION POR ADMINISTRACION FINANCIERO)

PESO 25%

Ha recibido administración quejas del Agente 5%

Han comunicado al SDC por cualquier canal de manera formal quejas, reclamaciones o denuncias 10%

Los criterios aplicados serán revisados en sus pesos en la medida de que el Agente no consiga remediar las incidencias detectadas. Al finalizar el Año los porcentajes de revisión cualitativa y cuantitativa podrán ser revisados y modificados dando mayor peso a los aspectos cuantitativos en la medida que se generen de forma continuada incidencias y estas no sean remediadas por el AGENTE

Se creará un registro de incidencias indicando cliente /fecha /incidencia detectada.

Criterio de evaluación 2 incidencias al mes en un criterio aplican la deducción. 10 incidencias al mes aplican la deducción total del 25% cuantitativo en el mes. La liquidación del 25% será trimestral