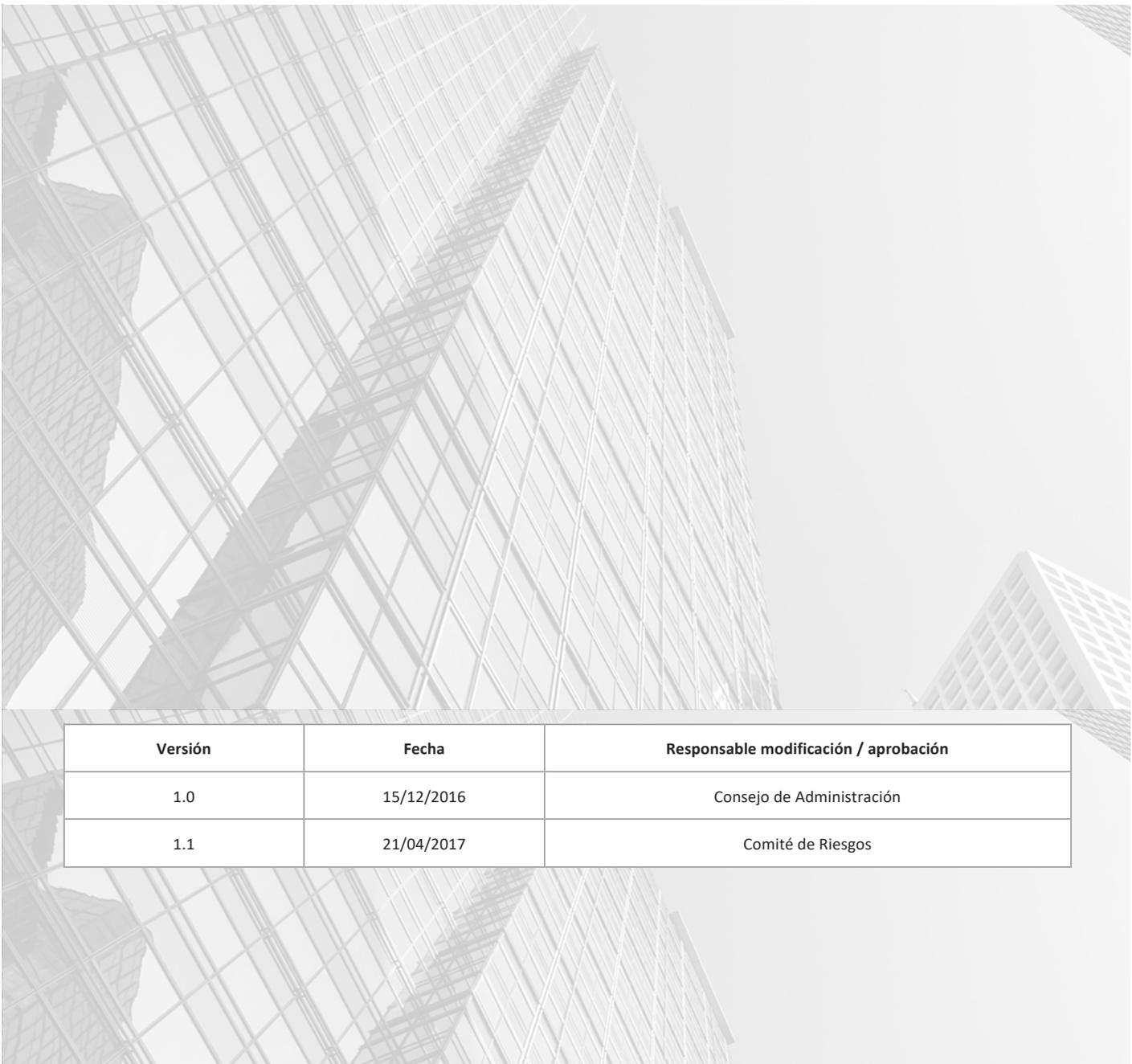


IBROKER GLOBAL MARKETS SV, SA

POLÍTICA Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN



Versión	Fecha	Responsable modificación / aprobación
1.0	15/12/2016	Consejo de Administración
1.1	21/04/2017	Comité de Riesgos

INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN

iBroker cuenta con políticas y prácticas de remuneración que son compatibles y promueven una gestión adecuada y eficaz del riesgo, las cuales han sido formalizadas en un documento y aprobadas por el Consejo de Administración con fecha 15 de Diciembre de 2016. En dicho documento se establece 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.

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 los del Departamento de Marketing. La Dirección General establece unos **objetivos cualitativos y cuantitativos** mensuales y trimestrales, 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 trimestralmente para el de Marketing los importes convenidos en función del cumplimiento individual y departamental de los objetivos establecidos. La parte cualitativa valora la actitud, desempeño, proactividad, capacidad de trabajo en equipo, motivación del empleado, pero poniendo en perspectiva los resultados trimestrales del negocio, pudiendo ocurrir que un desempeño cualitativo excelente, si los resultados trimestrales de la Entidad no han sido buenos, hagan que la parte cualitativa a remunerar sea muy pequeña, incluso cero. La base de cálculo del variable total es en todos los casos el salario bruto, no pudiendo superar el total variable anual el importe del 30% del salario bruto.

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 empleado 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 son 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.

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. La Sociedad se reserva el derecho a anular su pago cuando lo considere oportuno por razones de solvencia.

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.

Las retribuciones fija y variable se abonan mensualmente, por 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 será 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) cumplimiento de los plazos en el envío de informes a organismos oficiales y alta dirección, (iii) 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, (iv) Ausencia de requerimientos, multas o sanciones derivados de incumplimiento normativos, legales u otras incidencias relacionadas con los cometidos que les son propios.