

## ART. 41 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL SISTEMA DE INCENTIVOS

### CESS Delegaciones Tradicionales y A&I

En esta segunda reunión se han concretado algunos aspectos de la nueva política propuesta y se ha abordado el colectivo de A&I a través de los siguientes planteamientos:

#### A&I

- Creación de 3 categorías profesionales:
  - Junior: 28.000 € a 30.000 €
  - Senior: 30.000 € a 44.000 €
  - Jefe/a de Equipo: 45.000 € a 56.000 €

La asignación de categorías irá vinculada al volumen de capital gestionado, formación y antigüedad.

- Creación de un variable del 40% sobre la retribución fija anual vinculado a captación neta y retención (número de clientes) del patrimonio partiendo de una consecución a partir del 80% y del 85% respectivamente.
- Variable adicional para 2023 de un 10% vinculado a traspaso o cambio del comercializador.

Las propuestas realizadas por la Empresa dan respuesta a reivindicaciones históricas de la RLT que se valoran positivamente, sin embargo, consideramos que tienen margen de mejora y, una vez analizada la información, la RLT realizará propuestas de mejora de cara a la próxima reunión.

Además, y una vez estudiado con más detalle lo planteado inicialmente por la Empresa, desde la RLT hemos propuesto las siguientes mejoras para el colectivo de **delegaciones tradicionales**:

#### COLABORADORES

##### ■ Básicos:

- ▶ Reducción del exento, cobro a partir de una cobertura del 40%.
- ▶ Establecer más tramos intermedios en el % de cobertura de básicos, potenciando la progresividad.
- ▶ Eliminar el requisito de consecución de 13 pólizas para el cobro de la tabla de retribución al existir ya un mínimo exento.

▶ Mejora de los multiplicadores propuestos haciendo más motivador el sistema y de forma que no penalice las comisiones a percibir por una producción razonable.

▶ Incentivo trimestral: Revisar este incentivo actual para hacerlo más motivador y alcanzable.

▶ Presupuestos. Revisión de la política actual:

- Presupuesto general fijado desde central de acuerdo a la jornada de forma que la rotación o absentismo no perjudique a las plantillas activas.
- Establecer un factor corrector de presupuesto a la baja para delegaciones sin BLECIs o con tráfico de clientes reducido.
- Adaptar los presupuestos a las jornadas con guarda legal dando cumplimiento al compromiso adquirido en el marco de la comisión de igualdad.
- Eliminar la regla de quitar presupuesto a partir del tercer día por disfrute de vacaciones abriendo la posibilidad a quitarlo por el disfrute de uno o dos días sueltos.

##### ■ BLECIS:

- ▶ Aplicar los mismos criterios propuestos para básicos.
- ▶ Reducción del % propuesto por la Empresa para la conversión de Básicos a BLECIs y mejora de los multiplicadores planteados.

#### RESPONSABLES

##### ■ Básicos y BLECIs:

- ▶ Aplicación de los mismos criterios propuestos o similares para vendedores por su venta propia.
- ▶ Alineación y aplicación de medidas similares en la política de retribución por venta de delegación.
- ▶ Consideración en la asignación del presupuesto individual por las nuevas atribuciones vinculadas a la evaluación del desempeño de colaboradores.

La RLT seguirá trabajando para lograr ese sistema de incentivos que toda la plantilla queremos y que, ahora más que nunca, es posible.

El próximo miércoles 18 de enero tendrá lugar la siguiente reunión.