

NUEVA POLÍTICA ECONÓMICA RETRIBUTIVA PARA A&I



- Mejoras en el salario base.
- Mejoras de las categorías profesionales.
- Mejoras en incentivos por captación, retención de clientes y traspasos.
- Y mucho más....

Perfil Comercial	Rango Salarial Fijo
Junior	28.000€ - 30.000€
Senior	30.000€ - 44.000€
Jefe de equipo	45.000€ - 56.000€

Retribución Variable

	KPI		Peso	Min Max	Porcentaje de cobro
Objetivos Directos Vinculados al Negocio	Retención Nº Clientes		40%	80%-100%	Por debajo del 80%: 0%. Si se llega al 80%: cobro de 50%. Entre 81% -90%: 85% cobro. Entre 90-100 %: mismo porcentaje de consecución cobro
	Captación neta AUMS	Junior Senior	60%	75%-150%	Por debajo del 75%: 0% Entre el 75% 100%: % cobro, mismo porcentaje de consecución. Entre 100% – 120%: 110% cobro Más de 120%: 150% cobro
		Jefe de equipo	50% objetivos personales	75%-150%	Por debajo del 75%: 0 %. Entre el 75% 100%: cobro, mismo porcentaje de consecución. Entre 100% – 120%: 110% cobro Más de 120%: 150% cobro
		Jefe de equipo	50% Suma de los objetivos de su equipo	75%-150%	Por debajo del 75%: 0%. Entre el 75% 100%: cobro, mismo porcentaje de consecución, % cobro Entre 100% – 120 %: 110% cobro Más de 120%: 150% cobro
Extra	Traspaso o cambio comercializador a la AV		10%	0%-100%	Por debajo del 75 %: 0% Entre el 75 % - 80 %: 2% cobro Entre 81% – 85%: 3% cobro Entre 86% – 90%: 5% Entre 91% – 95%: 7% Entre 96% – 100%: 10%

En definitiva, un modelo mucho más justo con el esfuerzo, con más oportunidad de generar ingresos y que supone una reforma integral del modelo de retribución dando respuesta a las reivindicaciones históricas trasladadas a la Empresa y con las que, la sección sindical de Valorian, ha tenido un peso predominante como sindicato mayoritario en CESS.



ART. 41 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL SISTEMA DE INCENTIVOS

CESS A&I

Los sindicatos presentes en la negociación, Valorian y Fetico, hemos llegado a un acuerdo con la Empresa, donde se han atendido las solicitudes que hemos realizado de manera histórica, dada la necesidad de adecuación y cambio que reclamaba la red.

Desde el principio de esta negociación, la Empresa nos presentó unas modificaciones muy atractivas a nivel salarial para el colectivo de Ahorro & Inversión, junto con una reforma total del sistema de remuneración variable.

Os destacamos las cuestiones más relevantes en relación a esta modificación:

	KPI		Peso	Min Max	Porcentaje de cobro
Objetivos Directos Vinculados al Negocio	Retención Nº Clientes		40%	80% -100%	Por debajo del 80% : 0% Si se llega al 80%: cobro del 50% Entre 81%-90%: 85% cobro Entre 90-100%: mismo porcentaje de consecución cobro
	Captación neta AUMs	Junior Senior	60%	75%-150%	Por debajo del 75% : 0% Entre el 75% 100%: % cobro, mismo porcentaje de consecución Entre 100% -120%: : 110% cobro Mas de 120%: 150% cobro
		Jefe de equipo	50% objetivos personales	75%-150%	Por debajo del 75% : 0% Entre el 75% 100%: % cobro, mismo porcentaje de consecución Entre 100% -120%: : 110% cobro Mas de 120%: 150% cobro
			50% Suma de los objetivos de su equipo	75%-150%	Por debajo del 75% : 0% Entre el 75% 100%: mismo porcentaje de consecución, % cobro Entre 100% -120%: : 110% cobro Mas de 120%: 150% cobro
Extra	Traspaso o cambio comercializador a la AV		10%	0%-100%	Por debajo del 75% : 0% Entre el 75% -80%: 2%cobro Entre 81% -85%: : 3% cobro Entre 86% - 90%: 5% Entre 91 -95%: 7% Entre 96-100%: 10%

- Cada perfil puede lograr un variable anual superior al 40% de su salario fijo, según su desempeño en tres ratios: **retención de clientes, captación neta y cambios de comercializador.**

Tras días de negociaciones la RLT ha logrado que la Empresa;

- Remunere a partir de un porcentaje del 80% en retención de clientes, siendo la propuesta inicial un 85%.
- Conseguimos bajar la pretensión de la Empresa del 80% para que, a partir de un 75% de cobertura del presupuesto por captación neta, se logre incentivo variable.
- Alanzamos un acuerdo para que la red cobre por el porcentaje de clientes pasados a la agencia de valores desde el 75%, en relación al 80% propuesto inicialmente.
- Acordamos que la periodicidad del pago del variable sea semestral con opción de repesca anual. Aquellos que no hayan logrado su objetivo el primer semestre, podrán compensar en la segunda parte del año y cobrar el anual completo, logrando cambiar la periodicidad de pago solicitada.

A lo largo de la negociación mantenida, la RLT formada por Valorian y Fetico ha conseguido mejorar las propuestas de la Empresa en, prácticamente, todos los conceptos detallados, con el fin de consolidar a las plantillas, aumentar la productividad y mejorar la competitividad de los puestos, otorgándoles la posibilidad de alcanzar un mayor poder adquisitivo.

Además, se constituirá una comisión de seguimiento que hará una labor de análisis permanente, con el fin de velar por el adecuado funcionamiento del nuevo sistema retributivo.