Política de Remuneración

bpES | bp Energy Solutions, Sociedad de Valores, SA

Fecha:	Marzo 2023
Versión:	1.0
Responsable:	Unidad de Cumplimiento Normativo de bpES

Contenido

1 Ámbito de Aplicación 3
2 Departamento destinatarios de la Política 4
2.1 Consejo de Administración 4
2.2 Unidad de Cumplimiento Normativo 4
2.3 Unidad de Auditoría Interna 4
2.4 Comité de Remuneraciones 4
3 Principios Generales 5
4 Componentes de la Remuneración 5
5 Criterios de Remuneración en base a la categoría del personal 6
5.1 Remuneración del Colectivo Identificado 6
5.2 Remuneración del Personal Relevante 8
5.3 Remuneración de las Funciones de Control Interno 8
6 Publicación en la web 8
7 Revisión, modificación y Aprobación de la Política 8
7.1 Información del Documento ..... **Error! Bookmark not defined.**
7.2 Control de versions e histórico ..... **Error! Bookmark not defined.**

Introducción

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores (en adelante "TRLMV"), el Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, de régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión (en adelante "RD ESI"), el Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión, de 25 de abril de 2016, por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión y términos definidos a efectos de dicha Directiva (en adelante "Reglamento Delegado 2017/565") y las Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración MiFID de 3 de junio de 2013 (en adelante "Directrices de ESMA"), la Directiva (EU) 2019/2034, de 27 de noviembre de 2019, de supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión, y por la que se modifican las Directivas 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE y 2014/65/UE (en adelante, "IFD") **que aún no ha sido traspuesto a la normativa española**, el Reglamento (UE) 2019/2033 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 relativo a los requisitos prudenciales de las empresas de servicios de inversión, y por el que se modifican los Reglamentos (UE) nº 1093/2010, (UE) nº 575/2013, (UE) nº 600/2014 y (UE) nº 806/2014 (en adelante, "IFR"), el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financiero (en adelante, "SFDR") y las Directrices de EBA sobre remuneraciones según la IFD (en adelante, "Directrices de EBA"), las empresas que presten servicios de inversión deberán disponer, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, de una política de remuneraciones coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y eficaz, no discriminatoria entre hombres y mujeres, orientada a incentivar una conducta empresarial responsable, un trato justo de los clientes y a evitar los conflictos de intereses en la relación con los mismos y ajustada a la estrategia empresarial, a los objetivos de la entidad y que tenga en cuenta los efectos a largo plazo de las decisiones de inversión que se tomen.

En este sentido, BPES, S.V., S.A. (en adelante, "bpES", la "Entidad", la "SV" o la "ESI") ha aprobado la presente Política de remuneraciones (en adelante, la "Política") que tiene como objetivo fijar los modelos y esquemas de remuneración de todos los empleados de la SV, incluyendo las personas que desarrollan funciones o actividades con incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad y aquellas que incidan, directa o indirectamente, en la prestación de servicios de inversión y auxiliares a clientes

1 Ámbito de Aplicación

La Política es de aplicación, con carácter general, a todas las personas que desarrollan su actividad en la estructura interna de la Entidad y, en particular, al personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad (en adelante, el "Colectivo Identificado"), así como al personal involucrado directa o indirectamente en la prestación de servicios de inversión (en adelante, el "Personal Relevante").

Forman parte del Colectivo Identificado:

- Miembros de la Alta Dirección de la Entidad.
- Empleados que asumen riesgos para la SV.
- Empleados que ejercen funciones de control de la SV.
- Todo trabajador de la SV que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que los anteriores, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad.

El principio de proporcionalidad no permite realizar exclusiones sobre las personas que forman parte del Colectivo Identificado. Por tanto, esta exclusión deberá realizarse según las siguientes condiciones: (i) basarse en condiciones objetivas que demuestren que dichas personas no tienen de hecho una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad, (ii) aprobarse por el Consejo de Administración con carácter anual, y (iii) notificarse y aprobarse por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la "CNMV"), dentro de los seis (6) meses

siguientes al cierre del ejercicio anterior. La CNMV evaluará la solicitud y la aprobará o rechazará, en la medida de lo posible, en un plazo de tres (3) meses tras recibir la documentación completa.

Por su parte, entre el Personal Relevante se encuentra el personal que puede ejercer un efecto significativo en el servicio prestado al cliente o en la conducta corporativa de la Entidad y, en particular, el personal que lleve a cabo la atención al público, el personal de ventas y otro tipo de personal que participe indirectamente en la prestación de servicios de inversión, incluyendo también a los agentes (si los hubiera)

2 Departamento destinatarios de la Política

Sin perjuicio de lo detallado en el punto 2 anterior, el personal y departamentos de la Entidad que intervienen en la aplicación de la Política son los siguientes:

2.1 Consejo de Administración

El Consejo de Administración de la Entidad será el responsable de:

- Aprobar la presente Política, con el visto bueno del departamento de Cumplimiento Normativo, de su contenido y de sus posteriores modificaciones.
- Garantizar su aplicación, adoptando o instando a adoptar las medidas que considere oportunas, a propuesta de Cumplimiento Normativo o por su propia iniciativa.
- Aprobar, el esquema retributivo de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos.
- Aprobar el contenido que, en relación con la presente Política y demás cuestiones relacionadas con la remuneración de directivos y empleados de la SV, deba ser incorporado en la memoria anual, en el informe de solvencia o que por cualquier otra circunstancia debiera hacerse público.

2.2 Unidad de Cumplimiento Normativo

La Unidad de Cumplimiento Normativo será el responsable de cumplir las siguientes tareas:

- Verificar que se cumplen los principios establecidos en la Política y proponer, en su caso, al Consejo de Administración, medidas que considere oportunas para garantizar una correcta y adecuada aplicación de dicha Política.
- Revisar anualmente la Política y verificar que se adecúa a la normativa vigente. En su caso, proponer modificaciones de la misma al Consejo de Administración.

2.3 Unidad de Auditoría Interna

Será el responsable de verificar las tareas de supervisión llevadas a cabo por Cumplimiento Normativo, al objeto de evaluar la adecuación y eficacia de los sistemas de control y procedimientos internos de la Entidad

2.4 Comité de Remuneraciones

bpES ha constituido un comité de remuneraciones (el «Comité de Remuneraciones»), según lo exigido por el regulación aplicable, integrado por miembros no ejecutivos del Consejo de Administración y otros miembros independientes.

El Comité esta compuesto por tres (3) miembros, procurando el equilibrio de género, y estará presidido por uno de los consejeros no ejecutivos. Todos los miembros de este Comité de Remuneraciones asumirán el deber de actuar con la máxima diligencia, con un criterio objetivo e independiente.

El Comité de Remuneraciones tiene las siguientes responsabilidades específicas:

- Supervisión independiente, seguimiento y dirección estratégica de las políticas y prácticas de remuneración aplicables al Personal Relevante de bpES.
- Garantizar que las políticas y prácticas pertinentes estén alineadas con el apetito de riesgo de mercado y la estrategia de riesgo de la Entidad, y que no fomenten una asunción excesiva de riesgos más allá de la autoridad delegada de ST&S (división a la que pertenece bpES).
- Revisión periódica de los Términos de Referencia aplicables, las políticas y la lista del Personal Relevante.

- Velar por que bpES cumpla con las directrices de la CNMV y con las normas y reglamentos aplicables.

3 Principios Generales

La Política es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo financiero y extrafinanciero, incluyendo los riesgos de sostenibilidad . Promueve este tipo de gestión y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad. Asimismo, es coherente con su estrategia empresarial, sus objetivos, valores e intereses a largo plazo y evita potenciales conflictos de interés que puedan ir en detrimento de los clientes.

La presente Política ha de ser aplicada sobre la base de los siguientes principios:

- se basa en la función / puesto de trabajo e incorpora medidas destinadas a evitar los conflictos de intereses que puedan surgir en cada uno de ellos;
- tiene en cuenta el mérito, conocimientos técnicos, habilidades profesionales y el desempeño;
- garantiza la igualdad, sin atender a criterios de sexo, raza e ideología;
- la neutralidad en cuanto al género y la no discriminación, en particular, el personal, con independencia de su género, debe ser remunerado por trabajo de igual valor, y debe poder acceder a las mismas oportunidades en cuanto a los aumentos salariales y la progresión de la carrera profesional;
- transparencia, debiendo ser conocida por todos sus destinatarios;
- incorpora componentes cuantitativos y cualitativos;
- el principio de proporcionalidad a la hora de aplicar la Política, teniendo en consideración la organización interna de la Entidad, así como la naturaleza, el volumen y la complejidad de los riesgos inherentes a su actividad;
- flexibilidad en la estructura y adaptabilidad a los distintos colectivos y circunstancias; y
- competitividad con respecto al mercado.

La SV garantiza la neutralidad en cuanto al género en la aplicación de la presente Política, ya que tiene en cuenta a la hora de determinar la remuneración del personal los siguientes criterios:

- los requisitos educativos, profesionales y de formación, las aptitudes, el esfuerzo y la responsabilidad, el trabajo realizado y la naturaleza de las tareas que conlleva;
- el lugar de trabajo y su coste de vida;
- el nivel jerárquico del personal y si éste tiene responsabilidades directivas;
- la escasez de personal disponible en el mercado laboral para puestos especializados;
- la naturaleza del contrato de trabajo, incluyendo si es temporal o indefinido;
- la duración de la experiencia profesional del personal;
- las certificaciones profesionales del personal; y
- las prestaciones adecuadas, incluido el pago de complementos familiares y por hijos al personal con cónyuges y familiares a cargo.

4 Componentes de la Remuneración

La remuneración tendrá un componente de base fija y, adicionalmente, podrá tener un componente variable, en cuyo caso, ambos componentes estarían basados y distribuidos de la siguiente manera:

- Componente fijo: basado en la experiencia profesional, responsabilidad en la organización y funciones. Esta remuneración será permanente, predeterminada, no discrecional y no revocable.
- Componente variable: basado en el rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como la excelencia en el desempeño de sus funciones (desempeño superior al requerido para cumplir adecuadamente sus funciones).

La remuneración variable se fijará atendiendo a la valoración de su desempeño personal y la evolución de los resultados del área o los resultados globales de la ESI. La evaluación del desempeño del empleado tendrá en cuenta tanto criterios cuantitativos como cualitativos. Asimismo, la valoración del desempeño que se utilice como

base para el cálculo de los componentes de remuneración variable tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros y el coste del capital y la liquidez requeridos.

Respecto a los criterios cuantitativos y cualitativos se tendrán en consideración, entre otros, los siguientes:

- Criterios cuantitativos: resultados obtenidos por el individuo (en función de criterios tanto financieros como no financieros), la unidad de negocio afectada y la Entidad en su conjunto.
- Criterios cualitativos: se podrán analizar para cada individuo, en función de si pertenece al Colectivo Identificado, al Personal Relevante, a las funciones de Control Interno u a otras áreas o departamentos de la SV, y reflejarán el cumplimiento de las normas externas e internas que le son aplicables, la calidad de los servicios prestados y, en su caso, un trato justo a los clientes.

Adicionalmente, existirá una proporción adecuada entre componentes fijos y variables de la remuneración, en la que no prime la consecución de objetivos cuantitativos a corto plazo sobre el rendimiento sostenible, y el mejor interés del cliente a largo plazo.

En particular, el componente fijo deberá constituir una parte suficientemente elevada de la remuneración total de forma que permita una política plenamente flexible en lo que se refiere al componente variable, contemplando incluso la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable en absoluto.

El esquema de remuneración no debe, por tanto, fomentar en ningún caso una asunción excesiva de los riesgos de sostenibilidad y, en ningún caso, que estos superen los niveles de tolerancia establecidos por la SV.

5 Criterios de Remuneración en base a la categoría del personal

5.1 Remuneración del Colectivo Identificado

En la determinación de la remuneración del Colectivo Identificado se deberán tener en consideración los principios establecidos en las Directrices de EBA[1]:

- La SV debe establecer unas ratios máximas entre la remuneración fija y variable, y, en particular, la retribución variable no será superior al cien por cien (100 %) del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
- No obstante, la Junta General de Accionistas de la SV podrá aprobar un nivel superior, siempre que este no supere el doscientos por cien (200 %) del componente fijo de la remuneración total y se cumplan una serie de requisitos:
    - La Junta General de Accionistas tomará su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo de Administración que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital.
    - La Junta General de Accionistas adoptará su decisión por una mayoría de al menos dos tercios, siempre que estén presentes o representados en la votación al menos la mitad de las acciones o derechos equivalentes con derecho a voto. De no ser posible el quórum anterior, el acuerdo se adoptará por una mayoría de al menos tres cuartos del capital social presente o representado con derecho a voto.
    - El Consejo de Administración comunicará a todos los accionistas con antelación suficiente el asunto que se someterá a aprobación.
    - El Consejo de Administración comunicará inmediatamente a la autoridad competente la recomendación dirigida a la Junta General de Accionistas, incluido el nivel más alto del componente variable de la remuneración propuesto y su justificación, y acreditará que ese nivel no afecta a las obligaciones de la SV previstas en la normativa de solvencia.
    - El Consejo de Administración comunicará inmediatamente a la autoridad competente la decisión adoptada al respecto por la Junta General de Accionistas, incluido el porcentaje máximo más alto del componente variable de la remuneración aprobado.
    - En su caso, el personal directamente afectado por la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable no podrá ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudiera tener como accionista de la entidad, y sus acciones se deducirán del capital social para el

[1] Y en un futuro, la trasposición que se haga a la normativa española de las Directivas 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE y 2014/65/UE (en conjunto, IFD)

cómputo de la mayoría de votos que en cada caso sea necesaria en los acuerdos que se refieran a la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable.

- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- Cuando la remuneración variable se vincule al desempeño, su importe total se base en una evaluación combinada del desempeño de la persona de la unidad de negocio afectada y de los resultados globales de la Entidad.
- Que a la hora de evaluar el desempeño de la persona se tengan en cuenta criterios tanto financieros como no financieros.
- Que la evaluación del desempeño se base en un período plurianual, teniendo en cuenta el ciclo económico de la Entidad y sus riesgos empresariales.
- Que la valoración del desempeño utilizada como base para el cálculo de los grupos de componentes de remuneración variable tenga en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros y el coste de capital y la liquidez requeridos.
- La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y únicamente se efectuará cuando se contrate personal nuevo y bpES posea una base de capital sana y sólida, limitándose al primer año de empleo.
- Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.
- Los paquetes de remuneración relativos a compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores se adaptarán a los intereses de la entidad a largo plazo, para lo cual incluirán disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y recuperaciones.
- Que al menos el cincuenta por ciento (50%) de la remuneración variable consista en acciones o títulos de propiedad equivalentes, instrumentos vinculados a las acciones y otros instrumentos no monetarios equivalentes y, cuando sea posible, otros instrumentos que puedan convertirse en su totalidad en instrumentos de capital de nivel 1 ordinario, o capaces de absorber pérdidas, que reflejen adecuadamente la calificación crediticia de la Entidad.
- Estos instrumentos estarán sometidos a una política de retención en consonancia con los intereses a largo plazo de la Entidad. Si la Entidad no emite ninguno de los instrumentos anteriores, la CNMV podrá aprobar el uso de soluciones alternativa que cumplan los mismos objetivos.
- Diferimiento de la remuneración variable:
    - Que al menos el 40 % de la remuneración variable se difiera durante un período de tres (3) a cinco (5) años, en función del ciclo económico de la Entidad, la naturaleza de su actividad, sus riesgos y las actividades de la persona en cuestión.
    - En el caso de una remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, el porcentaje diferido de la remuneración variable será como mínimo del 60%.
    - La remuneración variable diferida no será pagadera más rápidamente que de manera proporcional.
- La remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (malus y claw back). El cien por cien (100%) de la remuneración variable total estará sometida a dichas cláusulas.
- No se podrán emplear estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración.
- La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa aplicable.

La limitación de la ratio máxima entre los componentes de remuneración fijos y variables se aplicará a todos los miembros del colectivo identificado de la Entidad.

La remuneración de los altos directivos será supervisada directamente por el Consejo de Administración. La remuneración de los miembros del Consejo de Administración será aprobada por el Accionista Único.

5.2 Remuneración del Personal Relevante

En la determinación de la remuneración del Personal Relevante se deberán tener en consideración los siguientes criterios:

- Se mantendrá en todo momento un equilibrio entre los componentes fijo y variable de la remuneración, de forma que la estructura de la remuneración no favorezca los intereses de la Entidad o de los empleados en detrimento de los intereses del cliente.
- La remuneración no podrá vincularse con la venta de determinados instrumentos financieros, o de una categoría concreta de instrumentos financieros. El esquema de remuneración no deberá favorecer la distribución de unos instrumentos financieros frente a otros y no incluirá "aceleradores".
- Las remuneraciones no se basarán exclusiva o primordialmente en criterios comerciales cuantitativos y tendrá plenamente en cuenta criterios cualitativos adecuados que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables, un trato justo a los clientes y la calidad de los servicios prestados a los clientes.
- Al evaluar el desempeño a efectos de la determinación variable, no se deberá tener únicamente en cuenta los volúmenes de venta, en tanto esto se traduce en conflictos de intereses que, en última instancia, pueden redundar en detrimento del cliente, ni tampoco al resultado de sus actividades.

5.3 Remuneración de las Funciones de Control Interno

El personal que ejerza funciones de control interno en la entidad será remunerado atendiendo a la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen, en aras de garantizar su independencia.

bpES retribuirá a las funciones de control interno de acuerdo con los siguientes criterios:

- El componente fijo de la remuneración deberá constituir la mayor parte de la remuneración.
- En el caso de que exista remuneración variable, esta podría vincularse a la consecución de objetivos fijados por el Consejo de Administración.

6 Publicación en la web

El sitio web de bpES incluirá información sobre la política de remuneraciones.

Esta última información deberá estar contenida en un apartado denominado «Gobierno corporativo y política de remuneraciones». Asimismo, no requerirá la identificación del consultante.

Adicionalmente, en relación con el colectivo identificado la SV publicará información adicional incluidos aspectos relativos a la no discriminación entre mujeres y hombres y a la brecha salarial de género. Esta información podrá incluirse en el Informe de Solvencia anual que bpES deberá publicar en su sitio web

7 Revisión, modificación y Aprobación de la Política

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo de Administración de bpES, así como las posteriores modificaciones que se produzcan.

La presente Política se revisará con carácter anual. La revisión incluirá un análisis para determinar si la política es neutral desde el punto de vista del género. En caso de que se detecten diferencias significativas entre la retribución media del personal masculino y femenino o de los miembros masculinos y femeninos del Consejo de Administración, la SV documentará las razones principales, adoptará las medidas adecuadas cuando proceda o demostrará que la diferencia no se debe a una política de remuneración que no sea neutra desde el punto de vista del género.

No obstante lo anterior, podrá ser actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la Política.
- Cuando, a propuesta del órgano competente de la Entidad, se apruebe la inclusión de nuevos procedimientos o se modifiquen los existentes.
- A petición de los organismos supervisores