

BNP PARIBAS GESTIÓN DE INVERSIONES, S.A.U., S.G.I.I.C.

POLITICA DE REMUNERACION DE BNP PARIBAS GESTION DE INVERSIONES, SGIIC, SAU

SFDR Artículo 5



BNP PARIBAS
WEALTH MANAGEMENT

El banco para
un mundo en
evolución

1. Principios generales

La política remunerativa de BNP PARIBAS GESTION DE INVERSIONES, SGIIC, SAU, en adelante la Gestora, cumple con los principios establecidos en las Directivas AIFMD y UCITS recogidos en la legislación española en la Ley 22/2014 y las Directrices de ESMA (ESMA/2016/575 y ESMA/2013/232), así como los propios del Grupo BNP PARIBAS. Esta política está adaptada a los principios recogidos en el artículo 46 Bis de la Ley 35/2003, introducidos por la Ley 22/2014, siendo acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo y compatible con la estrategia empresarial.

Los principios generales, de acuerdo con el tamaño de la Gestora, con su organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades, son los siguientes:

- a) Gestión prudente y eficaz del riesgo: la política remunerativa será compatible con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de las IIC que gestionen.
- b) Alineación con los intereses a largo plazo: la política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses del Grupo BNP Paribas, la SGIIC y de las Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante "IIC") que gestione, o de los inversores de las IIC, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- c) Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables: en la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración. Por regla general, la retribución variable en relación con la retribución fija no alcanzará una proporción significativa, con el fin de evitar la asunción de riesgos excesivos.
- d) Multiplicidad de elementos: La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (remuneración dineraria y no dineraria, en su caso), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fija y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.
- e) Supervisión y efectividad: El órgano de supervisión de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación. Los principios generales son fijados por el órgano de dirección, que los revisará periódicamente, y será también responsable de su aplicación.



La remuneración de los empleados de la Gestora tiene dos componentes dinerarios fundamentales, uno fijo y otro variable, así como otros componentes y beneficios sociales (fondo de pensiones, tickets restaurante, etc...), de acuerdo con el convenio o acuerdos sociales vigentes en cada caso.

El componente fijo del salario remunerará la competencia, la experiencia, el nivel de cualificación y las tareas encomendadas al empleado. Dicho componente fijo es el acordado con el empleado en función de los factores antes mencionados.

Tanto la composición como la evolución de la remuneración fija es común al conjunto del grupo BNP Paribas, con las adaptaciones necesarias en función de la entidad y debe ser coherente con la alineación de los intereses a largo plazo del grupo, así como con el objetivo de no incitar la toma de riesgos no adecuados a la entidad o a las IIC por ella gestionadas.

El componente variable remunerará fundamentalmente el desempeño del empleado medido a partir de la consecución de los objetivos fijados en base a la evaluación del empleado. Los objetivos serán fundamentalmente cualitativos, si bien podrían fijarse objetivos cuantitativos cuando ello sea posible, adaptados al grupo o colectivo del que forme parte el empleado. La retribución variable se determinará, en todo caso, de manera que evite situaciones de conflicto de interés y con respeto de las reglas de buena conducta.

La remuneración variable será fijada anualmente en función de las directrices marcadas por el Grupo BNP Paribas dentro del marco de revisión presupuestaria, siendo el órgano de supervisión el encargado de revisar que la misma cumple los criterios establecidos en la política y la normativa vigente.

En caso de existir otros componentes por aplicación de acuerdos del Grupo BNP Paribas o de la entidad con los trabajadores y con el fin de prevenir conflictos de interés o que dichos componentes puedan considerarse como un incentivo, los acuerdos serán de carácter general y no discriminatorio en función del colectivo afectado, con independencia de que los mismos sean o no considerados retribución en especie.

2. Transparencia en relación con la integración de los riesgos de sostenibilidad. SFDR(1) Artículo 5

El compromiso de BNP Paribas con la sociedad promueve la sostenibilidad y mitigar los riesgos medioambientales, sociales o de buen gobierno relacionados. Con el fin de que sus empleados persigan también estas metas, BNP Paribas integra los riesgos de sostenibilidad en sus políticas de remuneración(2).

El Grupo BNP Paribas exige a tal efecto, en el marco de sus principios de remuneración(2), que la remuneración variable de la Gestora en su calidad de participante en los mercados financieros no fomente la asunción de riesgos excesivos en relación con los riesgos de sostenibilidad de las inversiones e instrumentos financieros regulados por el Reglamento europeo SFDR(1).

BNP Paribas Gestión de Inversiones, S.A.U., S.G.I.I.C. tiene como objetivo, en el marco de esta política de remuneración, promover un comportamiento profesional conforme a las normas definidas en su Código de Conducta:

- Promover el compromiso con el entorno social, presentando las normas y requisitos para que sus empleados puedan contribuir a un desarrollo responsable, sostenible y que tenga un efecto positivo en la sociedad. Esta implicación se basa en tres pilares principales(3):
 - i. la promoción del respeto de los derechos humanos,
 - ii. la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático, y
 - iii. la actuación responsable en las acciones realizadas a nivel público.
- El Código de Conducta de la Gestora promueve los compromisos sociales y medioambientales del Grupo en la actividad empresarial y la interacción con los clientes, el personal y otros grupos de interés.

El respeto del Código de Conducta, además de otros criterios, se tiene en cuenta en los objetivos e incentivos a título individual de todos los empleados de la Gestora.

1 Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) | Regulación sobre información relacionada con inversiones y riesgos de sostenibilidad.

2 Principios de remuneración y política de remuneración de los empleados

3 Promover el respeto de los derechos humanos: Se espera que los empleados del Grupo BNP Paribas se impliquen en el respeto a los derechos humanos, tengan en cuenta los efectos directos e indirectos de sus actividades y garanticen el cumplimiento de los criterios relativos al impacto en los derechos humanos cuando estén operando en sectores sujetos a una política de Responsabilidad Social Corporativa tanto en financiación como en inversión.

Protección del medio ambiente y lucha contra el cambio climático: el Grupo BNP Paribas se esfuerza por limitar cualquier impacto medioambiental derivado indirectamente de sus actividades bancarias o directamente de sus propias operaciones.

Actuar de manera responsable a nivel público: El Grupo BNP Paribas tiene la intención de hacer una contribución constructiva al proceso democrático proporcionando a los responsables de la toma de decisiones públicas, en estricto cumplimiento de las normas jurídicas y éticas, información que ayude a sus análisis y a tomar decisiones justas e informadas. El Grupo tiene el deber de actuar de manera responsable con los Entes Públicos.



3. CRITERIOS ESPECÍFICOS - COLECTIVO IDENTIFICADO Y MIEMBROS DEL CONSEJO

El colectivo identificado estará integrado por las categorías de personal, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y el personal que ejerce funciones de control, así como todo empleado que reciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales tengan una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la sociedad de gestión o los perfiles de riesgo de las IIC que gestiona.

Con carácter general, se entiende por influencia significativa en el perfil de riesgos de la Gestora o las IIC por ella gestionada, las actividades o personas cuyas decisiones, por acción u omisión, puedan afectar al patrimonio de dichas entidades, ya sean decisiones concretas o aquellas que determinen las reglas de funcionamiento. A título de ejemplo se considera que pueden ejercer una influencia significativa en el perfil de riesgo la Alta Dirección, el equipo de gestión y los responsables de control.

La Política de remuneraciones de BNP Paribas Gestión de Inversiones, S.A.U., S.G.I.I.C., de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, es que las funciones del Consejo, no son remuneradas cuando sus miembros sean empleados del Grupo BNP Paribas. En consecuencia, los miembros del Consejo de Administración de la sociedad que a su vez sean empleados del grupo, no percibirán remuneración alguna por el desempeño de la función de Consejeros de la Entidad.

Para los miembros del Consejo que sean independientes, su remuneración será fijada por la Junta General. Dicha remuneración, siguiendo la directriz nº 47 de ESMA, tendrá únicamente un componente fijo.

La presente política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de BNP Paribas Gestión de Inversiones, S.A.U., S.G.I.I.C. en los ejercicios futuros, salvo que se adopte el correspondiente acuerdo en la Junta General en otro sentido.

Con el fin de no incentivar una asunción de riesgos no adecuada, la remuneración variable del personal de la Gestora no guardará una relación directa prefijada y cuantificable con los resultados de la Gestora, ni tampoco con los resultados de gestión de las IIC; y no existirá ningún pago directo o indirecto de las IIC al personal de la Gestora. En consecuencia y en aplicación de las Directrices de ESMA, así como de los artículos 14.bis.1 y 14.ter.1.g de la Directiva 2009/65/CE, no se utilizarán criterios cuantitativos en la determinación de la remuneración variable o, en caso de considerarse, no serán determinantes.

En el caso de los empleados integrantes del "Colectivo Identificado" se utilizarán adicionalmente criterios específicos en función del colectivo al que pertenezca cada empleado. Anualmente se revisará la composición del colectivo identificado.



A continuación se indican para cada colectivo los criterios específicos complementarios, en su caso.

A. Personal de Alta Dirección y Consejeros Independientes

La remuneración de la Alta Dirección será propuesta por la línea de negocio y supervisada por el Consejo de Administración. La de los consejeros independientes será propuesta por la Junta General.

B. Colectivo que realiza funciones de gestión de IIC

Además del cumplimiento o consecución de otros objetivos que pudieran ser fijados de manera colectiva o individual, en el caso de la determinación de la remuneración variable de los componentes del equipo de gestión se valorarán además los siguientes aspectos:

- i. Consecución de los objetivos de gestión de los fondos, sicav y carteras gestionadas, en relación con el nivel de riesgo asumido.
- ii. Cumplimiento de la normativa tanto reglamentaria (políticas de inversión, coeficientes, otras limitaciones legales), interna (respeto de la chárter de gestión discrecional, de los universos de inversión, de los procedimientos operativos establecidos por la Gestora, perfiles, etc...) como, en su caso, contractual (restricciones o cualquier otro tipo de limitación recogida contractualmente).
- iii. Cumplimiento de los límites de riesgo establecidos por el Consejo de Administración, tanto los genéricos como los específicos para una determinada IIC o cartera.
- iv. Satisfacción del cliente en base, en su caso, a la información disponible (encuestas de satisfacción, reclamaciones, u cualquier otra fuente).

Con el fin de evitar conflictos de interés, no existirá remuneración variable ligada exclusivamente a la evolución de IIC, ni tampoco ligada a la comisión de resultados de las mismas, en su caso.

C. Colectivo que realiza funciones de control y riesgos

Los miembros del personal que realicen actividades de control y de gestión de riesgos serán compensados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas. En ese sentido se valorará especialmente:

- i. La realización de los controles necesarios para asegurar el cumplimiento de la normativa vigente tanto externa como del grupo.
- ii. La adaptación en tiempo y forma o, en su caso, la implementación de nuevos controles, en función de las evoluciones normativas, con el fin de cumplir en todo momento con la normativa vigente.
- iii. La supervisión de las actividades delegadas.

D. Colectivo que realiza funciones de ejecución

Para las personas que tengan como función la contratación de operaciones, además de otros posibles objetivos cualitativos y cuantitativos que puedan fijarse, se tendrán especialmente en cuenta:

- i. Volumen de incidencias y subsanación de errores
- ii. Cumplimiento de los procedimientos de contratación de la Gestora, u otros procedimientos que le sean de aplicación.

4. Otros elementos

A continuación, se indican otros elementos o limitaciones

De acuerdo con la normativa vigente, los componentes fijos y variables de la remuneración deben estar debidamente equilibrados.

- a. La remuneración variable no podrá exceder del 100% del componente fijo de cada empleado. No obstante, la Junta General de Accionistas podrá aprobar un nivel superior, con el límite del 200% de acuerdo con el procedimiento establecido en la legislación vigente.
- b. La existencia de remuneraciones variables garantizadas tendrá carácter excepcional y solo podrá ser aplicada en nuevas contrataciones, y exclusivamente para el primer año, y siempre y cuando la entidad posea una sólida base de recursos propios.
- c. Al menos una vez al año, se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política remunerativa, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección en su función supervisora. Dicha revisión será realizada por el órgano de supervisión.
- d. Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona y los de la unidad de negocio o las IIC afectadas y los resultados globales de la SGIIC, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.
- e. La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de la IIC gestionado por la SGIIC, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de la IIC que gestione y sus riesgos de inversión.
- f. Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.
- g. En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o los lotes de componentes variables de la remuneración se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.
- h. La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la SGIIC y de las IIC que gestione.
- i. Los empleados de la Gestora no podrán hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.
- j. La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos establecidos en la LIIC y su desarrollo reglamentario.
- k. En su caso, en función de la estructura legal de la IIC y los reglamentos o documentos constitutivos, una parte sustancial, que es al menos el 50 por ciento de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones de la IIC en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión de la IIC representa menos del 50 por ciento de la cartera total gestionado por la SGIIC, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 por ciento.

Estos instrumentos están sujetos a una política de retención apropiada destinada a alinear los incentivos con los intereses de las SGIIC y las IIC que gestionan y los inversores de las IIC.



- l) En su caso, una parte sustancial, que represente al menos el 40 por ciento del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de la IIC de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de la IIC de que se trate. El período a que se refiere el párrafo anterior será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida de la IIC en cuestión es más corto; no se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; en el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se aplazará como mínimo el 60 por ciento.
- m) En su caso, la remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la SGIIC en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio de la IIC y de la persona de que se trate..

En función de su tamaño, organización interna, y la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades que desarrolla, la Gestora se acoge y aplica el principio de proporcionalidad. En consecuencia, no constituye comité de remuneraciones y no serán de aplicación las políticas de diferimiento a que se refieren los puntos k), l) y m) anteriores.

La Gestora hará pública la información sobre remuneraciones de la forma indicada en el artículo 46.1.bis de la Ley 35/2003, de Instituciones de Inversión Colectiva.

El cumplimiento de las políticas definidas en este procedimiento será verificado anualmente por la función supervisora, en base a la información suministrada por la DRH Local y la Dirección de la Gestora.