



POLÍTICA DE REQUISITOS DE REMUNERACIÓN

07/06/2019

**BCP SECURITIES Sociedad
de Valores, S.A.**



CONTENIDO

1.	OBJETIVO DE LA POLÍTICA	1
2.	ÁMBITO SUBJETIVO	2
3.	DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA DE REQUISITOS DE REMUNERACIÓN DE LA SOCIEDAD	2
	3.1 Aprobación y gestión de la política retributiva	2
	3.2 Estructura general de la política de requisitos de remuneración	3
	3.3 Remuneración de los miembros del Consejo de Administración	4
	3.4 Remuneración de alta dirección	4
	3.5 Remuneración de los responsables de funciones de control Error! Bookmark not defined.	
	3.6 Remuneración de los empleados	5
4.	POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RETRIBUCIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO	5
5.	CONTROL, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA	5

1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

BCP SECURITIES Sociedad de Valores, S.A. (“BCP” o la “Sociedad”) es una sociedad de valores, inscrita con el número 206 en el Registro Oficial de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) autorizada para (i) la recepción y transmisión de órdenes de clientes en relación con uno o más instrumentos financieros (“RTO”) y ejecución de dichas órdenes por cuenta de clientes, y (ii) la colocación de instrumentos financieros sin base en un compromiso firme, de aquellos regulados por 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 (“LMV”).

De conformidad con el artículo 189 de la LMV, las empresas de servicios y actividades de inversión habrán de contar con una política de remuneraciones que atienda a la gestión del riesgo de la entidad y a la gestión de los posibles conflictos de interés, en especial en relación con los clientes.

Lo previsto en el párrafo anterior es aplicable a la Sociedad de acuerdo al artículo 4.1.2 c) del Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, ya que BCP, además de prestar los servicios de inversión de RTO y ejecución de órdenes por cuenta de clientes, también ofrece el servicio de colocación de instrumentos financieros sin base en un compromiso firme.

Los términos empleados en el presente Procedimiento tendrán el significado que se les atribuye en dicha normativa. Igualmente, el presente Procedimiento deberá ser interpretado de conformidad con la indicada normativa.

El objetivo que pretende alcanzar el presente documento contiene la Política de Requisitos de Remuneración (en adelante, la “Política”) establecida por la Sociedad, con la finalidad de recoger procedimientos, prácticas y políticas retributivas adecuadas a la correcta gestión del riesgo y que garanticen la sostenibilidad de la Sociedad.

En consecuencia, de acuerdo con lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad ha aprobado la presente Política, que tiene como objetivos dotar a la Sociedad de políticas y prácticas retributivas consistentes con una adecuada gestión del riesgo y dar cumplimiento a la normativa de aplicación.

2. ÁMBITO SUBJETIVO

La presente Política se dirige a todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, a las personas responsables de asumir riesgos dentro de la misma y a quienes ejerzan funciones de control en la Sociedad, siendo de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de las mismas.

3. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA DE REQUISITOS DE REMUNERACIÓN DE LA SOCIEDAD

3.1 Aprobación y gestión de la política retributiva

La definición y aplicación de la política retributiva de la Sociedad corresponde al Consejo de Administración, que establece y aprueba los diferentes sistemas retributivos, así como la remuneración variable y los incentivos del personal. En particular, establece con carácter anual los objetivos asignados a cada colectivo o empleado.

El Consejo de Administración llevará a cabo un seguimiento periódico de la efectiva aplicación de la presente Política, así como de su adecuación al marco normativo vigente en cada momento.

La política y prácticas retributivas establecidas en cada momento por el Consejo de Administración se basarán en los criterios generales indicados a continuación:

- a) Compatibilidad con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad y de los inversores e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- b) Compatibilidad con una adecuada y eficaz gestión del riesgo derivado de la actividad de la Sociedad, sin ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por el Consejo de Administración.
- c) En la fijación de la remuneración variable se garantizará en todo momento el mantenimiento de un equilibrio prudente entre una situación financiera razonable y el pago de la remuneración variable.
- d) El Consejo de Administración, en su función supervisora de la Sociedad, fijará los principios generales de la política

remunerativa, los revisará periódicamente y será también responsable de su aplicación.

- e) Al menos una vez al año se hará una evaluación interna de la aplicación de la política remunerativa, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en el marco de su función supervisora.
- f) Equilibrio entre los componentes fijos y los componentes variables que componen la remuneración total, en particular, el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, a excepción de los integrantes del Departamento de Ventas, cuya remuneración es principalmente variable.
- g) Alineación al riesgo de la remuneración variable: cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados de la persona y los de la unidad de negocio a la que pertenezca, así como de los resultados globales de la Sociedad. En el caso del personal del Departamento de Ventas, su remuneración variable no depende de la mencionada evaluación, sino de las propias operaciones que hagan, siempre ajustándose dicha remuneración a los límites normativos.

3.2 Estructura general de la política de requisitos de remuneración

La Sociedad cuenta con una estructura retributiva poco compleja en la que todos los empleados, excepto los del Departamento de Ventas, cuentan con una remuneración fija y pueden recibir una remuneración variable en función de su desempeño personal y del resultado de la Sociedad.

Las líneas generales de la política de remuneraciones de la Sociedad son las siguientes:

- **Retribución Fija:** dependiente del nivel de responsabilidad de cada empleado y de su antigüedad en la Sociedad. Supone el componente fundamental de la remuneración.
- **Retribución Variable:** dependiente de la evaluación del desempeño realizada por el Consejo de Administración, referenciada al cumplimiento de determinados objetivos a nivel de Sociedad y de otros relacionados con el puesto que desempeña cada empleado. Algunos de estos objetivos se

refieren específicamente a la prevención y control de riesgos, como la ausencia de sanciones o requerimientos regulatorios, ausencia de salvedades en el informe de auditoría, ausencia de incidencias en la intermediación de órdenes.

El componente variable no podrá exceder el 100% de la retribución total de cada empleado.

La parte variable de la retribución del personal de la Sociedad únicamente será satisfecha si su pago resulta sostenible para la marcha de la propia Sociedad.

En todo caso, se pretende evitar (i) que la retribución variable represente el peso fundamental en la retribución de la plantilla y (ii) que la retribución variable esté basada únicamente en resultados cuantitativos para primar también otros objetivos irrenunciables para la Sociedad como son la calidad del servicio prestado y la satisfacción de los objetivos de inversión.

Junto a los criterios cuantitativos, se incluirán criterios cualitativos tales como ausencia de incidencias y minimización de los riesgos operativos y objetivos de cumplimiento regulatorio.

En todo caso, se hace constar que la política remunerativa que implemente la Sociedad cumplirá con todos los requerimientos establecidos al respecto por el artículo 40 del Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión.

3.3 Remuneración de los miembros del Consejo de Administración

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, en su condición de tales, está prevista en los Estatutos Sociales. A estos efectos, se establecerán criterios homogéneos y estables, basados en la efectiva carga asumida por los miembros del Consejo.

La referida remuneración será independiente de aquella que les corresponda percibir a los consejeros que también desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad.

3.4 Remuneración de alta dirección

Se considerará “alta dirección” al Director General.

La remuneración de la alta dirección de la Sociedad se obtiene con base en los siguientes parámetros:

- (i) Retribución Fija: dependiente del nivel de responsabilidad y del Departamento. En principio, supone el componente fundamental de la remuneración.
- (ii) Retribución Variable: en ningún caso la remuneración variable superará el 100% de la remuneración total. En la determinación de la remuneración variable se tendrán en cuenta el rendimiento a largo plazo de la Sociedad.

3.5 Remuneración de los empleados

La determinación de la retribución del resto de empleados de la Sociedad se obtiene con base en los siguientes parámetros:

- (i) Retribución Fija, que supone el componente fundamental de la remuneración, excepto en el caso de los empleados del Departamento de Ventas y,
- (ii) Retribución Variable, que en ningún caso superará el 100% del importe que representa la remuneración variable del responsable del departamento que corresponda sobre el importe fijo. En la determinación de la remuneración variable se tendrán en cuenta el rendimiento a largo plazo de la Sociedad.

4. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RETRIBUCIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO

La Sociedad cuenta con un Reglamento Interno de Conducta y con una Política de Gestión de Conflictos de Interés de obligado cumplimiento de todos los empleados. La observancia de los mismos garantiza que no se aumente el perfil de riesgo ni se incurra en conflictos de interés con el fin de incrementar la retribución variable.

5. CONTROL, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA

El responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo es el responsable del control de la presente Política.

La adecuación de la presente Política al adecuado funcionamiento de la Sociedad será revisada anualmente.

Asimismo, la presente Política se actualizará en los siguientes supuestos:

- A propuesta del responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo, cuando éste entienda preciso introducir cualquier modificación o adaptación de la misma.
- Ante cambios en la estructura de personal, de ingresos o de actividades de la Sociedad que así lo requieran.
- Cuando existan modificaciones legislativas, criterios o recomendaciones de los organismos reguladores que aconsejen su actualización.