



SOCIEDAD DE
VALORES, S. A.

Política de integración de los riesgos de sostenibilidad

Contenido

I. Introducción.....	4
II. Principios generales.....	4
III. Integración de los factores ASG en los procesos de toma de decisión.....	5
IV. Integración de los factores ASG en las políticas de remuneración.....	6
V. Gobernanza.....	8

Control de cambios

Revisión	Fecha	Autor	Actuación
Ed. 1	13/07/2022		Aprobado por el Consejo de Administración
	21/06/2021	Cumplimiento Normativo	Elaboración de la primera versión del documento

I. INTRODUCCIÓN

El modelo ético de Norbolsa se basa en las mejores prácticas en materia de ética y compliance que se ponen de manifiesto en actuaciones como la adhesión en 2020 a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** de la ONU y el compromiso con los seis **Principios para la Inversión Responsable**, conocidos internacionalmente como Principios PRI.

II. PRINCIPIOS GENERALES

Dichos **Principios de Inversión Responsable (PRI)** son los siguientes:

1. Incorporar las cuestiones ASG a nuestros procesos de análisis y de toma de decisiones en lo que se refiere a inversiones.
2. Ser pioneros en incorporar las cuestiones ASG a nuestras prácticas y políticas de propiedad.
3. Buscar una divulgación transparente de las cuestiones ASG por parte de las entidades en las que invertamos.
4. Promover la aceptación y aplicación de los Principios en el sector de las inversiones.
5. Trabajar en conjunto para mejorar nuestra eficacia en la aplicación de los Principios.
6. Reportar nuestra actividad y progreso en la aplicación de los Principios

El PRI define la inversión responsable como una estrategia y práctica que incorpora los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en las decisiones de inversión y administración de activos. Además, complementa las técnicas tradicionales de análisis financiero y de construcción de carteras.

Como inversores y gestores institucionales tenemos el deber de actuar en el mejor interés de nuestros beneficiarios a largo plazo. Estamos convencidos de que los asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) pueden afectar el rendimiento a largo plazo de los portafolios de inversión y reconocemos que la aplicación de estos Principios puede alinear de mejor manera a los inversores con objetivos más amplios de la sociedad.

Hay diferentes formas de **invertir de manera responsable**. Los principales enfoques normalmente son una **combinación de dos áreas transversales**:

1. **La consideración de aspectos ASG cuando se construye un Portafolio:** consiste en la incorporación de factores ASG (Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo).
2. **Mejorar el desempeño de las empresas en las que se invierte:** lo que se conoce como ejercicio activo de la propiedad o gestión responsable.

III. INTEGRACIÓN DE LOS FACTORES ASG EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIÓN

En el ámbito de la gestión de carteras,

NORBOLSA incorpora aspectos ASG procurando una divulgación adecuada y promoviendo la aceptación e implementación de estos factores por parte de los titulares/propietarios de las inversiones en la formación de carteras y selección de activos a invertir

En la formación de carteras y selección de activos a invertir, Norbolsa combina diferentes estrategias:

1. **Exclusiones por comportamientos contrarios a normativas internacionales y derechos humanos y laborales, y exclusiones de actividades o sectores** para la formación de carteras en las que invertir. NORBOLSA filtra los vehículos de inversión, excluyendo de sus carteras aquellas
 - a) ubicadas en países que no tengan un índice de desarrollo Humano (IDH) alto o muy alto según la ONU.
 - b) empresas con comportamientos contrarios a normativas internacionales y derechos humanos y laborales.
 - c) actividades de fabricación, desarrollo y comercialización de armamento o productos militares controvertidos (nuclear, bombas racimo, armas químicas o biológicas) o contrarios a la salud (tabaco, etc.) o contra el medio ambiente (contaminación).
 - d) empresas sancionadas por sus comportamientos fraudulentos o corruptos.

Las fuentes de información para aplicar dichos filtros son las empresas incluidas en las listas de exclusión de ABP y PGGM.

2. **Selección positiva de inversiones o valoraciones destacadas (*Best-in-Class*)**. NORBOLSA selecciona empresas que, una vez superado el análisis financiero, tienen una mayor valoración ASG. Se seleccionan valores de las **empresas mejor valoradas en ASG dentro de cada sector**. Para ello, se utilizan rankings de sostenibilidad elaborados por las principales agencias especializadas en la materia tales como RobecoSam, Sustainalytics, CDP, ISS...).
3. **Inversiones temáticas**: Inversión en activos que exploten las mejores oportunidades de las principales tendencias relacionadas con la sostenibilidad a largo plazo, que impulsen el valor en todas las industrias.

La asunción de los criterios ASG en la formación de las carteras de gestión discrecional, implica el compromiso de un porcentaje mínimo en activos que cumplen unos objetivos mínimos, según valoraciones especializadas. Para la valoración ASG de las carteras, NORBOLSA puede utilizar tanto un único ranking o puede elaborar un índice ponderando de valoración ASG de varios rankings de sostenibilidad, según desee el titular de la cartera.

4. **Ejercicio de voto y diálogo con las empresas o *engagement* accionarial**: NORBOLSA no ejerce el voto por los derechos políticos de las carteras en las que gestiona, al no ser el

titular de estas. No obstante, sí promueve y facilita el proceso de diálogo entre inversores y emisores, facilitando lo necesario para que aquellos puedan ejercer su voto en las Juntas de accionistas.

En el ámbito del análisis financiero tradicional

NORBOLSA está integrando en sus procesos de elaboración de análisis económicos y financieros de las empresas, el grado de avance y cumplimiento en materia ASG, como elemento adicional que sustenta sus recomendaciones de inversión, ofreciendo a sus clientes la información necesaria para sus tomas de decisión.

En lo referente a las Inversiones de Impacto

Son inversiones que tienen la intención de generar un impacto ambiental y social a la vez que generan un retorno financiero. NORBOLSA participa activamente junto con los emisores en el desarrollo y comercialización de instrumentos financieros con alta valoración ASG, e incluso, en aquellos que pueden ser calificados como bonos sociales, verdes, ligados a la sostenibilidad o sostenibles.

IV. INTEGRACIÓN DE LOS FACTORES ASG EN LAS POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

Política de remuneración actualmente vigente.

La actual Política Retributiva de Norbolsa fue aprobada por el Consejo de Administración de Norbolsa de 13 de julio de 2022. En dicha política se recogen los principios, gobernanza corporativa en materia de remuneraciones, y las reglas de funcionamientos y mecanismos de control de la política y prácticas de remuneración de los diferentes colectivos a los que van dirigidos (miembros del del colectivo identificado y de la plantilla en general). Asimismo forman parte de la política retributiva de la compañía los informes de autoevaluación del colectivo .

El Marco Corporativo de Política Retributiva del Grupo Kutxabank, aplicable al denominado perímetro de consolidación prudencial del Grupo Kutxabank, que incluye a las entidades de crédito, sociedades de inversión y compañías de seguros del Grupo, fue aprobado por el Consejo de Administración de Kutxabank en mayo de 2019.

Política Retributiva y riesgos de sostenibilidad.

En relación con las recientes previsiones normativas y expectativas supervisoras en la materia, introducidas principalmente por la CRD V, en su artículo 98.8 y el documento de debate publicado por la EBA en relación con la gestión y supervisión de los riesgos relacionados con el denominado “ESG” (Environmental, Social and Governance), publicado en octubre de 2019, así como el Reglamento UE 2019/2088, de noviembre de 2019, cabe destacar las siguientes consideraciones.

De acuerdo con el borrador de nuevas directrices EBA sobre las políticas de remuneración adecuadas bajo la Directiva 2013/36/EU (EBA/CP/2020/24) deben cumplir lo siguiente:

“La política de remuneración para todo el personal de la entidad será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, la cultura corporativa, los valores, cultura del riesgo, incluso con respecto a los factores de riesgo ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), los intereses a largo plazo de la entidad, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, y no alentará la asunción de riesgos excesivos. Al actualizar la política de

remuneración se tendrá en cuenta cualquier cambio en estos objetivos y medidas. Las entidades garantizarán que las prácticas de remuneración sean acordes con su propensión general al riesgo, teniendo en cuenta todos los riesgos, incluidos los riesgos de reputación y los riesgos resultantes de la venta abusiva de productos. Las entidades también tendrán en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas o propietarios, dependiendo de la forma jurídica de la entidad.”

De acuerdo con lo anterior, el Marco de Política Retributiva recoge, entre sus principios generales, lo siguiente:

La **sostenibilidad a largo plazo** constituye uno de sus principios generales. En este sentido, con carácter general, Norbolsa entiende la compensación como un elemento inspirador del espíritu de superación y como elemento de creación de valor en el largo plazo, que permita,

- 1) Contribuir en la consecución de los objetivos de la Entidad a corto, medio y largo plazo, acorde con una **estrategia de sostenibilidad** y con visión de futuro.
- 2) No introducir elementos que puedan alterar el perfil de riesgo razonable de la Entidad.
- 3) Equilibrar de forma razonable los componentes fijo y variable de la retribución, en concordancia con las características de la función, el nivel de responsabilidad y compromiso.
- 4) Aportar equidad a la política retributiva, conforme a la evolución de la Entidad y a la situación del mercado.

Como muestra de la coherencia de la política retributiva con la estrategia de sostenibilidad, cabe destacar:

En el ámbito **SOCIAL**

Forma parte de los principios éticos y pautas de conducta contenidos en el Reglamento Interno de Conducta de la sociedad los siguientes principios:

- 1) Respeto a las personas:

Norbolsa promueve el respeto a la dignidad de las personas, la equidad, la cooperación y el logro de un clima laboral positivo.

- 2) Principio de no discriminación e igualdad de oportunidades:

Constituye un principio básico de actuación de la Entidad, proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional y en todas sus actuaciones en general, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, origen social, estado civil, orientación sexual, ideología, religión o condición física.

El respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad, actuando en un clima de respeto a su dignidad en el marco de dicha diversidad, es principio básico de actuación de Norbolsa.

- 3). Conciliación de vida familiar y profesional:

Norbolsa promueve medidas específicas de conciliación tendentes a la compatibilización, en la medida de lo posible, de las necesidades familiares y la realización de la actividad profesional.

Por otra parte, el Convenio Colectivo de Norbolsa regula los diferentes conceptos retributivos sin que exista diferencia en función del género.

En el ámbito del **BUEN GOBIERNO**.

De acuerdo con los principios de gestión prudente del riesgo y vinculación a resultados, recogidos en la política retributiva de la entidad, en caso de un desempeño inferior al esperado, en particular dentro del Colectivo identificado y en general en toda la organización, pueden darse varias consecuencias que pueden implicar un ajuste a la baja en la remuneración. Existe un procedimiento reglado interno para la evaluación anual del desempeño por parte del superior jerárquico, que tiene efecto en la retribución variable. Estas circunstancias cubren la evaluación ex ante de los resultados, cuya regularidad, por lo general, es anual. Sin embargo, y especialmente en lo que respecta al colectivo identificado, existe además, según el caso, una evaluación de resultados ex post, que incluye no sólo los resultados de la Entidad o de la unidad en cuestión, sino de la gestión realizada individualmente por el directivo o directiva en particular.

En este sentido, existen en la política retributiva, mecanismos de ajuste al riesgo de la retribución variable del colectivo identificado, tanto *ex ante* (el denominado “*malus previo*”) como *ex post* (principalmente a través de las cláusulas “*malus*” y “*clawback*”). Estos mecanismos permitirían reducir o incluso anular o suspender la retribución variable, antes o durante el proceso de evaluación y, en su caso, concesión, o con posterioridad a la misma, reduciendo los importes diferidos pendientes de liquidación, o incluso, recuperando importes ya satisfechos.

Entre las posibles causas que permitirían aplicar los referidos mecanismos de ajuste se encuentra el incumplimiento de los procedimientos internos, del marco normativo, o las buenas prácticas del sector, como puedan ser los incumplimientos del marco de gestión del riesgo, o posibles motivaciones que hagan perder la idoneidad para el desempeño del puesto.

V. GOBERNANZA

El Consejo de Administración de NORBOLSA es el máximo responsable en materia de Sostenibilidad aprobando y supervisando el cumplimiento de esta política.

El responsable de Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos reportará en sus informes el grado de cumplimiento de esta política.