



Política de Remuneración

Objetivo

La Política de Remuneración, de conformidad con la Política de Personas, detalla la estrategia general de la Entidad en cuanto a remuneración.

Los principios definidos en esta Política están previstos para gestionar aquellas áreas de riesgo señaladas en la Política de Personas en cuanto a temas de remuneración. Asimismo, en el presente documento se establece cómo se debe cumplir con los requisitos y principios de la Política de Personas sobre estos aspectos, además de ofrecer algunas orientaciones sobre cómo cumplir con la Política.

En caso de que se produjera cualquier discrepancia entre los estándares incluidos en esta Política y la normativa local, ésta última prevalecerá. Esta guía debe leerse e interpretarse junto con la legislación local.

Alcance

La Política de Remuneración aplica a todos los empleados de la Entidad, así como a aquellas personas cuya remuneración está regulada como consecuencia de sus actividades para la entidad aseguradora. Existen requisitos adicionales para dichas personas, tal como se describe más adelante.

Principios globales de remuneración

La Entidad procura ofrecer paquetes de remuneración competitivos de acuerdo con las prácticas de mercado que nos ayuden a contratar, retener y motivar a empleados sobresalientes que se sientan inspirados por nuestros valores y los hagan suyos. Recompensamos tanto el rendimiento profesional como el personal.

- El salario base fijo se gestiona a nivel local, de conformidad con los principios globales.
- La administración de los planes de bonus/incentivos se establece en los estándares incluidos en este documento.
- Los planes de pensiones y otros beneficios se gestionan a nivel local, de conformidad con las prácticas de mercado y la legislación local.

Gestión de los salarios fijos

Si bien la Entidad asume la responsabilidad de gestionar los salarios fijos individuales, existe un enfoque en cuanto a la gestión de los mismos que busca tener un alcance global. Este enfoque excluye de manera expresa los salarios fijados por horas, así como cualquier acuerdo sujeto a los convenios colectivos.

Nuestros principios a la hora de fijar y gestionar los niveles salariales se basan en el uso de bandas salariales que son desarrolladas teniendo en cuenta las siguientes prácticas:

- Para la mayoría de los puestos, las bandas salariales se establecen a partir de datos de mercado facilitados por proveedores de reconocido prestigio en materia de encuestas salariales. Igualmente, pueden emplearse otras encuestas especializadas para modificar o complementar las referencias de mercado, en función de las necesidades.
- Nuestra postura por defecto es comparar nuestros puestos contra la industria/sector general, salvo las excepciones que sean pertinentes.
- Las bandas salariales no deben tener una amplitud superior a +/- 20% con respecto al punto central, que se obtendrá a través de los datos del mercado y que suele ser la mediana, salvo cuando se convenga lo contrario. En caso de que en la actualidad las bandas salariales sean

más amplias de lo que se establece aquí, debe trazarse un plan para hacer una transición paulatina a un margen de +/- 20%.

- Las bandas salariales deben revisarse de manera periódica para garantizar que sigan siendo pertinentes de acuerdo con el mercado. Igualmente, éstas deben reflejar los movimientos del mercado, los requisitos normativos locales y los presupuestos disponibles.

Secciones

La Política de Remuneración se compone de las siguientes cuatro secciones:

1. Marco de aprobaciones para las decisiones individuales de remuneración.
2. Bonus/Incentivos a nivel de Grupo y de filial.
3. Planes de incentivos comerciales (SIP, por sus siglas en inglés).
4. Requerimientos adicionales para Personas Designadas.

1. Marco de aprobación para las decisiones individuales de remuneración

En las tablas mostradas a continuación se define la matriz de aprobaciones a seguir para las decisiones individuales de remuneración de los empleados de la Entidad.

1.1. Consejeros no ejecutivos (NED, por sus siglas en inglés) y CEO de la MU.

Nuevos puestos, Ofertas para incorporaciones, incrementos salariales y de bonus y acuerdos de salida							
Población	Management Level	1º Aprobador	2º Aprobador	MU/ Revisor de RRHH de Grupo / Aprobador	Revisor de RRHH de Grupo/ Aprobador	Aprobación Requerida del CEO de Grupo	RemCo Aprobación Requerida
Consejeros no ejecutivos	X CEC & NED	MU CEO/ CoSec	Presidente del Consejo de la Entidad	D. de RRHH de la Entidad y el D. de Compensación / D. de Gobierno Corporativo de la Entidad	D. de Compensación de Grupo / D. de RRHH de Grupo	Si	Si RemCo del Grupo
CEO ELA MU	X CEC & NED	1º Aprobador – D. Compensación del Grupo (trabajando con el D. de RRHH de Grupo (CPO) y CEO cuando sea apropiado) 2º Aprobador - RemCo del Grupo					
Participación en el Incentivo a Largo Plazo							
Población	Management Level	1º Aprobador	2º Aprobador	MU/Group Functions HR Revisor / Aprobador	Bupa Group HR Revisor / Aprobador	Bupa Group CEO Aprobación Requerida	RemCo Aprobación Requerida
CEO ELA MU	X - CEC & NED	1º Aprobador – D. Compensación del Grupo (trabajando con el CPO y CEO cuando sea apropiado) 2º Aprobador - RemCo del Grupo					

1.2 Resto de empleados

Nuevos puestos, Ofertas para incorporaciones, incrementos salariales y de bonus y acuerdos de salida							
Población	Management Level	1° Aprobador	2° Aprobador	MU/ Revisor de RRHH de Grupo/ Aprobador	Revisor de RRHH de Grupo / Aprobador	Aprobación Requerida del CEO de Grupo	RemCo Aprobación Requerida
Personas Designadas (DI)	Cualquiera	Manager	Manager +1	D. de Compensación de la Entidad y de Grupo/ D. RRHH de la Entidad y de Grupo	D. de Compensación de Grupo / D. RRHH de Grupo	SI	Si
CEC -1 (que no sean DI)	Cualquiera	Miembro del CEC	CEO de Grupo	D. Compensación de la Entidad y de Grupo/ D. RRHH de la Entidad y de Grupo	D. de Compensación de Grupo / D. RRHH de Grupo	Si	-
Management Level F	F	Manager	Manager +1	D. de Compensación de la Entidad y de Grupo/ D. de RRHH de la Entidad y de Grupo	D. de Compensación de Grupo / D. RRHH de Grupo	-	-
Senior Leader i.e. FTE Salario > £200k / EUR225 / US\$ 275 o equivalente local	Cualquiera						
Empleados con MBS target ≥ 40%	Cualquiera						
Resto de empleados	A – E	Manager	Manager +1	Area de Recursos Humanos de la Entidad	-	-	-

Participación en el Incentivo a Largo Plazo							
Población	Management Level	1° Aprobador	2° Aprobador	MU/Group Functions HR Revisor / Aprobador	Revisor de RRHH de Grupo/ Aprobador	Aprobación Requerida del CEO de Grupo	RemCo Aprobación Requerida
Personas Designadas (DI)	Cualquiera	Manager	Manager +1	D. de Compensación de la Entidad y de Grupo/ D. RRHH de la Entidad y de Grupo	D. de Compensación de Grupo / D. RRHH de Grupo	Si	Si
CEC -1 (que no sean DI)	Cualquiera	CEC Member	CEO	D. de Compensación de la Entidad y de Grupo/ D. RRHH de la Entidad y de Grupo	D. de Compensación de Grupo / D. RRHH de Grupo	Si	-
Management Level F	F	Manager	Manager +1	D. de Compensación de la Entidad y de Grupo/ D. RRHH de la Entidad y de Grupo	D. de Compensación de Grupo / D. RRHH de Grupo	Si	-
Senior Leader i.e. FTE Salario > £200k / EUR225 / US\$ 275 o equivalente local	Cualquiera			D. de Compensación de la Entidad y de Grupo/ D. RRHH de la Entidad y de Grupo			
Empleados con MBS target ≥ 40%	Cualquiera			D. de Compensación de la Entidad y de Grupo/ D. RRHH de la Entidad y de Grupo			
Resto de empleados	A - E	Manager	Manager +1	D. de Compensación de la Entidad y de Grupo/ D. RRHH de la Entidad y de Grupo	D. de Compensación de Grupo / D. RRHH de Grupo	Si	-

Principios generales de cara a compensar incentivos en contrataciones externas:

Los principios a tener en cuenta de cara a compensar los incentivos en contrataciones externas están alineados con la Política de Compensación de los Directores Ejecutivos tal y como se muestra a continuación:

- El enfoque de remuneración en la selección externa es pagar no más de lo que sea necesario y apropiado para atraer el talento adecuado para el rol.
- Para facilitar la contratación, el Comité de Remuneraciones puede autorizar incentivos para compensar cualquier acuerdo de compensación que vaya a perder un candidato externo como consecuencia de dejar su anterior empleador. Nosotros trataremos de replicar, en la medida de lo posible, el valor potencial y el horizonte temporal de dicho acuerdo de compensación, incluyendo también las condiciones de cumplimiento de objetivos que puedan aplicar.
- Cualquier acuerdo especial de incorporación puede incluir las cláusulas “malus y/o clawback”, por ejemplo, condicionando a ser baja durante un determinado periodo.

La concesión de un pago de compensación por incentivos previos puede ofrecerse en forma de un pago de metálico con descuento a pagar por adelantado, tanto por facilidad administrativa, como por ser una herramienta adicional de atracción del candidato (excepto para los Directores Ejecutivos que están sujetos a la Política de Remuneración de Bupa en procesos de selección). Sin embargo, el pago debe estar sujeto a unas estrictas condiciones si el proceso es de una “persona designada” sujeta a la “Política de Remuneración”. El Director de Compensación del Grupo participará en el proceso de aprobaciones y revisará el período de diferimiento propuesto de cualquier pago de compensación de incentivos previos para asegurar que cumple con la Política de Remuneración.

2. Bonus/Incentivos a nivel de Grupo y de filial

Definición: este apartado es aplicable a cualquier programa de bonus/incentivos ofrecidos a empleados en la Entidad. Esta norma no se aplica a los planes de incentivos comerciales (SIP), que se tratan en un apartado independiente.

Objetivo: en este apartado se establece como debe ser el diseño de cualquier plan de bonus/incentivos de la Entidad.

Ámbito de aplicación: este apartado aplica a todos los empleados de la Entidad, así como a aquellas personas cuya remuneración está regulada como consecuencia de sus actividades para la entidad aseguradora.

Gobierno: los programas de bonus/incentivos globales, incluido el Plan de Bonus para Directivos (MBS, por sus siglas en inglés) y el plan de incentivos a largo plazo (GPP, por sus siglas en inglés) deben ser revisados por el Director de Compensación del Grupo, el Director de Recursos Humanos del Grupo, además de ser autorizados por el Consejero Delegado del Grupo.

Cualquier nuevo programa de bonus/incentivos diseñado para empleados que están encuadrados en los niveles organizativos E y F que no se aplique a todo el Grupo debe ser revisado y autorizado por el Director de Compensación del Grupo. En aquellos casos en los que la legislación o las prácticas de mercado locales exijan la existencia de planes locales para estos niveles, el Director de Compensación y Beneficios de la Entidad debe trabajar con el Director de Compensación del Grupo para revisarlos y acordar su uso.

Cuando se produzcan nuevas adquisiciones, el Director de Compensación y Beneficios de la Entidad deberá informar al Director de Compensación del Grupo sobre cualquier acuerdo relevante sobre la materia que aplique a empleados con cargos de responsabilidad y, cuando sea posible y apropiado, crearán un plan con los plazos que procedan para realizar la transición hacia los planes de bonus/incentivos a nivel de Grupo.

3. Planes de incentivos comerciales

Definición: un plan de incentivos comercial (SIP) es cualquier incentivo, destinado a fomentar la venta de un producto o servicio a un cliente. A modo de aclaración, los programas de incentivos destinados a recompensar actividades operacionales relacionadas con ventas (por ejemplo, la gestión de reclamaciones o reembolsos) no están contemplados en esta sección.

Objetivo: este apartado tiene como objetivo establecer unos principios mínimos de diseño, que deberán cumplirse en cualquier SIP nuevo, mientras que aquellos ya existentes se evaluarán conforme a un calendario teniendo en cuenta el nivel de riesgo de cada plan en cuanto a la protección del cliente, así como el posible efecto financiero y para la reputación del negocio. Además, se incluyen una serie de directrices adicionales de buenas prácticas que significan el conjunto recomendado de actuaciones a seguir para reducir el riesgo de perjudicar al cliente.

Ámbito de aplicación: en este apartado no se contemplan los planes de incentivos comerciales cuya cuantía no sea material. Los SIP en los que el importe target sea igual o inferior a un mes del salario anual no se consideran materiales y, por lo tanto, no entran dentro del ámbito de aplicación.

El presente apartado no tiene en cuenta que es posible que ya se hayan adoptado buenas prácticas como estándares mínimos en la Entidad con consecuencia de una mayor regulación o madurez del negocio.

Los principios mínimos y las directrices de buenas prácticas en conjunto constituyen una serie de directrices para los SIP de la Entidad. El objetivo es asegurar que la gestión de los planes de incentivos comerciales garantice unos resultados justos para el cliente mediante las siguientes acciones:

- Incentivar los comportamientos y los resultados para el cliente adecuados; por ejemplo, reducir el riesgo de vender un producto inadecuado;
- ser competitivos, justos y viables desde un punto de vista comercial y operativo; y
- seguir todos las mismas directrices para satisfacer las necesidades de negocio de la Entidad.

Gobierno de los incentivos comerciales

Principios mínimos

- Todas las comisiones y/u otros programas de incentivos comerciales aplicados en la Entidad deben ser autorizados por el Consejero Delegado de la Entidad o un delegado de éste, el Director de Recursos Humanos de la Entidad y el Director de Compensación y Beneficios.

Buenas prácticas

- El plan debe ser revisado y autorizado como mínimo una vez al año por un Comité de Gestión de Incentivos (IGC, por sus siglas en inglés).
- Entre los miembros de dicho comité, debe haber representantes de los siguientes departamentos: Riesgos y Cumplimiento, Ventas, Finanzas y Recursos Humanos.

Revisión del diseño del plan

Principios mínimos

- Los planes deben evaluarse tomando como referencia los requerimientos regulatorios locales pertinentes para los empleados de la Entidad y los límites de apetito de riesgo definidos.
- Debe destacarse cualquier elemento que suponga un riesgo elevado, además de plantearse las medidas de reducción de riesgo apropiadas para garantizar que se salvaguarden los intereses del cliente de forma adecuada.

Entre los ejemplos de elementos con un riesgo elevado, cabe destacar:

- Empleados con un salario variable que suponga el 100% de su remuneración.
- Remuneraciones desproporcionadas para ventas marginales.
- Aceleradores en los pagos o pagos escalonados.
- Remuneraciones variables que cambien en función de las mediciones de volumen.

- Incentivos sin un tope máximo.
- Debe realizarse una evaluación para identificar con qué controles se cuenta para gestionar posibles controversias y realizar un seguimiento de cómo funcionan los incentivos.
- En caso de que no se estén cumpliendo los objetivos del plan según el diseño actual, tendrá que realizarse una revisión más frecuente, o si se produjeran cambios en la regulación que exigieran una revisión *ad hoc* de los mismos.

Definición de objetivos y métricas

Principios mínimos

- Las métricas incluidas en el plan deben ser financieras y no financieras; no obstante, si solo fueran de carácter financiero, deberá contarse con sólidos controles y acciones de mitigación.
- Los objetivos deben ser alcanzables; las métricas financieras deben fijarse con un objetivo financiero alcanzable y controlable.

Buenas prácticas

- Un sistema de métricas equilibrado en el que se compaginen los objetivos financieros con medidas centradas en el cliente.
- A la hora de definirse los objetivos, deben tenerse en cuenta el volumen/los ingresos alcanzados durante el ejercicio anterior, las oportunidades y los ingresos deseados, que deben incluir crecimiento y ser una razonable extensión.

Objetivos y umbrales mínimos

Principios mínimos

- Debe existir un umbral financiero mínimo de consecución para garantizar que el plan sea razonable desde el punto de vista económico. El umbral financiero también debe ser alcanzable para evitar el riesgo de que se presionen las ventas y se ofrezcan productos inadecuados a los clientes.

Buenas prácticas

- Umbrales acumulativos o con objetivos móviles.

Remuneración total target (Remuneración fija + variable target, OTE, por sus siglas en inglés) estructurada y comunicada apropiada para cada puesto.

Métricas del plan

Principios mínimos

- Todas las métricas deberán ser monitorizables, auditables y susceptibles de incluirse en informes por parte de la dirección local.

- Los planes deben ser sencillos y fácilmente comprensibles.

Buenas prácticas

- Debe contarse como mínimo con dos métricas monitorizables y susceptibles de incluirse en informes.
- Los planes deben disponer de una mezcla equilibrada tanto de métricas financieras como de calidad para fomentar los comportamientos adecuados y lograr unos resultados adecuados tanto desde un punto de vista del cliente, como regulatorio.
- Los planes deben reconocer acciones que vayan en el interés de los clientes.

Participación en el plan de incentivos

Buenas prácticas

- Los participantes solo podrán figurar en un plan de incentivos de la empresa en cada momento, salvo cuando existan motivos de peso para lo contrario y se cuente con el beneplácito del Director de Recursos Humanos de la Entidad y/o el Director de Compensación y Beneficios de la Entidad.

Diferimiento

Buenas prácticas

- Diferimiento o recuperación(clawback) de pagos de incentivos.
- Si la cuantía de un pago fuera material, debe diferirse un porcentaje del pago para permitir realizar ajustes en los incentivos en caso de venta inadecuada, cancelaciones o ajustes de los logros anuales. El periodo de diferimiento se prolongará hasta que se pueda constatar si el pago es adecuado.

Los SIP deben prohibir las remuneraciones y prácticas de gestión del desempeño que entren en conflicto con el principio de actuar velando por los intereses del cliente

Buenas prácticas

- El programa no debe premiar o evaluar el desempeño de sus empleados de tal manera que se cree un conflicto con su deber de velar por los intereses de los clientes.

En caso de que se produjera cualquier discrepancia entre los principios mínimos con las disposiciones de la normativa local, ésta última prevalecerá. Esta guía debe leerse e interpretarse junto con la legislación local.

4. Requerimientos adicionales para personas designadas

Introducción

En este apartado se define la estrategia general de la Entidad en cuanto a la remuneración para las Personas Designadas que es gobernada por el Comité de Remuneraciones del Grupo.

Alcance

Este apartado es de aplicación a las Personas Designadas que pertenezcan a las siguientes entidades de seguros reguladas:

- Sanitas S.A de Seguros

Se entiende como “Persona Designada” a cualquier empleado cuya remuneración esté sujeta a regulación como resultado de sus responsabilidades para la entidad aseguradora regulada y puede incluir, sin carácter limitativo, personas que dirigen de forma efectiva la empresa, personas en funciones de control y/o aquellos que gestionan funciones clave.

El Equipo de Compensación del Grupo mantiene una relación de las Personas Designadas de la Entidad sujeta a revisiones periódicas.

En caso de que las exigencias normativas locales sean más elevadas que los mínimos que figuran en este documento, prevalecerán dichos requisitos locales. En cambio, si los mínimos definidos en este apartado fueran más estrictos que las exigencias normativas locales, prevalecerán los requisitos definidos en esta Política

Requerimientos

Gobierno

A nivel de Grupo se dispone de un Comité de Remuneración (Remco del Grupo) formado por consejeros no ejecutivos independientes que, además, se asesora por consultores independientes de remuneración. El Reglamento de Funcionamiento (ToR, por sus siglas en inglés) del Remco del Grupo se revisa una vez al año. Su cometido es establecer y revisar la política de remuneración y su aplicación al Comité Ejecutivo de Bupa (CEC, por sus siglas en inglés) y a las Personas Designadas.

Además, hay dos Comités subsidiarios de remuneración (también integrados por consejeros independientes no ejecutivos) dentro del Grupo. Estos son los siguientes:

- El Comité de Remuneración de las Entidades Reguladas (RE Remco), que cubre el negocio de seguros del Reino Unido; y
- El Comité de Remuneración de ANZ (ANZ Remco), que cubre el negocio de seguros australiano.

El Remco de Grupo tiene la responsabilidad de establecer la política de remuneración de todo el Grupo. Cada uno de los comités subsidiarios tiene responsabilidad sobre la gobernanza de la remuneración de las Personas Designadas en sus respectivos negocios.

El Remco tiene total potestad para modificar toda compensación concedida o, incluso, todo pago realizado, conforme a cualquier plan de incentivos para las personas que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de esta política a fin de garantizar que todas las adjudicaciones o pagos son coherentes con el rendimiento subyacente de Bupa.

Los aspectos a considerar son (sin carácter limitativo): un impacto negativo en la base de capital de la compañía aseguradora o del Grupo, resultados financieros por debajo de lo esperado para el Grupo o la compañía aseguradora o los fallos en la gestión de riesgos.

Gestión de Riesgos

Una gestión de riesgos efectiva apunala las políticas, prácticas y estructuras de remuneración.

Las funciones de Riesgos y Cumplimiento trabajan con los equipos de Compensación y los equipos directivos para garantizar que los paquetes de compensación no conduzcan a una toma de riesgos indebida o excesiva.

Todos los planes de incentivos del Grupo tienen un elemento de desempeño individual y un ajuste global relacionado con la gestión de riesgos. Cada uno de estos elementos puede reducir el pago final de un incentivo a cero.

Anualmente, un Panel de Revisión de Riesgos revisa el desempeño en gestión de riesgos y proporciona un resumen de este desempeño al Chief Executive Officer del Grupo (CEO).

El Panel de Revisión de Riesgos se compone por los siguientes roles:

- El Director de Riesgos del Grupo – CEO (Presidente);
- Director Financiero del Grupo (CFO);
- Director Médico del Grupo (CMO);
- Director de Legal del Grupo (CLO); y
- Director de Auditoría Interna del Grupo.

En base a éste y otros inputs, el CEO del Grupo recomienda ajustes por motivos de gestión de riesgos para los esquemas de incentivos a nivel de Grupo al Remco del Grupo. Además, el CEO del Grupo recomienda al Presidente de cada Remco los ajustes individuales necesarios como resultado de la revisión de la gestión de riesgos, en los importes a pagar en concepto de incentivos para cualquier Persona Designada. Dicha revisión de la gestión de los riesgos incluye los riesgos de sostenibilidad. Los Remco considerarán las recomendaciones del CEO del Grupo para determinar los resultados dentro de sus respectivas competencias.

Con el fin de garantizar un proceso de revisión independiente y sólido, el Presidente del Comité de Riesgos de Sanitas también puede hacer recomendaciones relacionadas con los ajustes como resultado del desempeño en la gestión de riesgos al Presidente del Remco. El Remco considerará estas recomendaciones para determinar los resultados dentro de sus respectivas competencias.

Remuneración variable

La remuneración variable incluye el sistema de bonus para directivos (MBS, por sus siglas en inglés) y el Group Performance Plan (GPP).

Requerimientos de diferimiento de la remuneración variable para las personas designadas

La política de remuneración se estructura de tal manera que las Personas Designadas deben, cuando así es requerido, recibir una parte sustancial de su remuneración variable de forma diferida durante un periodo mínimo de 3 años. De acuerdo con las recomendaciones de la DGSFP, un 40% del total de la remuneración variable se puede considerar una parte sustancial. Este porcentaje es calculado cada año teniendo en cuenta el importe de bonus pagado (MBS) y el valor actual del GPP que es

diferido. Por lo tanto, el requerimiento de diferimiento determinado en 2021 se basa en el resultado de desempeño de 2020 del MBS de 2020 y del GPP de 2020-23.

La siguiente tabla establece el requerimiento de diferimiento por negocio de seguros (como % de la remuneración variable total para 2021). En caso de que surjan nuevas modificaciones regulatorias, los cambios normativos prevalecen sobre este documento en caso de conflicto de intereses posterior:

Entidad Aseguradora	Regulador	% de la Retribución Variable a diferir	Periodo de diferimiento
Sanitas Seguros	Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones	40%	Mínimo de 3 años

Las Personas Designadas que tengan una remuneración variable inferior a 50.000 Euros (EUR) y cuya retribución variable en relación a su compensación total sea inferior al 33%, no tienen que cumplir con el criterio de diferimiento mencionado en el párrafo anterior.

Para asegurar la independencia de las Funciones de Control, los indicadores financieros de desempeño incluidos en el plan de bonus anual de aquellos empleados con un bonus target igual o superior al 25% del salario fijo de las funciones de Riesgos, Cumplimiento, Auditoría Interna y Actuarial, estarán vinculados a todo el Grupo Bupa. Los indicadores de desempeño no financieros pueden permanecer vinculados a la MU o BU.

Cláusulas malus y clawback

La cláusula malus (reducción) se aplica a:

- Concesiones del MBS no abonadas;
- Concesiones diferidas del MBS durante todo el período de diferimiento, si procede;
- Concesiones GPP no abonadas; y
- Concesiones diferidas del GPP durante todo el período de diferimiento, si procede.

El MBS y GPP también incorporan la cláusula clawback (recuperación) con la que se pretende recuperar los importes ya abonados a los empleados en caso de que concurran unas circunstancias determinadas.

Circunstancias desencadenantes

A continuación, se enumeran circunstancias generales que darían lugar a la aplicación de la reducción (cláusula malus) o recuperación (cláusula clawback) de la remuneración variable de las Personas Designadas:

- Errores en los resultados: en caso de que las remuneraciones se determinen teniendo en cuenta resultados financieros que se reformulan posteriormente dando lugar a resultados que significarían pagos inferiores;
- Un error material al evaluar cualquier métrica de desempeño relevante o en las hipótesis según las cuales se calcula el MBS o el GPP;

Consecuencias negativas graves para la reputación de Bupa o para una unidad de negocio relevante: un escenario que perjudique la reputación de la compañía de forma continua y sustancial y que ocasione daños financieros;

- Fallos materiales en la gestión de riesgos: un escenario en el que se ha asumido un riesgo importante que está fuera del apetito de riesgo de la unidad de negocio pertinente o de Bupa, que ha derivado o podría derivar (si no se interviene) en una pérdida importante para la compañía;
- Cuando un empleado lleva a cabo una transacción o transacciones de cobertura que puedan perjudicar el resultado previsto o el grado de alineamiento con la gestión de riesgos de cualquier concesión de incentivos, incluido los importes diferidos.
- Un acto u omisión que justifique o, en la opinión del Board habría justificado, un despido derivado de una mala conducta por parte de un empleado.
- Falta grave por parte de un empleado.
- Un incumplimiento significativo del contrato de trabajo.
- Nueva información presentada destacando que el desempeño (de la compañía o de uno de los empleados elegibles) habría sido incorrectamente evaluada.
- Cualquier otra circunstancia que el Remco, según su criterio, considere que es similar en naturaleza o efecto a las anteriores circunstancias.

Plazos

La cláusula malus (bajo la cual las concesiones de incentivos se pueden reducir, cancelar o condicionar a requerimientos adicionales) puede ser aplicada a las remuneraciones variables no satisfechas. Por otro lado, la cláusula clawback se aplicará en función de las mencionadas circunstancias durante los siguientes periodos:

- En el caso del anterior LTIP, la cláusula clawback se podrá aplicar hasta 5 años después de la concesión.
- En el caso del GPP, hasta 3 años después del pago del importe diferido.
- En el caso del MBS, hasta 3 años desde el pago del importe inicial o de cualquier importe diferido.

Si se ha iniciado una investigación sobre la conducta o las acciones de las Personas Designadas o de cualquier empresa del Grupo antes, pero no se ha completado en o antes, del pago del incentivo y/o del final del período de tiempo de la recuperación, el RemCo podrá, a su absoluta discreción, determinar que la fecha de pago y/o el final del período de tiempo de la recuperación sea la fecha posterior que cada RemCo pueda determinar razonablemente para permitir que la investigación se complete y para permitir que el RemCo considere los resultados de dicha investigación en un plazo razonable.

En lugar de aplicar el malus y el clawback a los incentivos que correspondan al periodo de rendimiento del evento desencadenante, el RemCo podrá, a su absoluta discreción, reducir el importe de cualquier pago futuro a la Persona Designada en virtud de cualquier plan de bonus/incentivos discrecionales o cualquier otro acuerdo de incentivos en el que participe la Persona Designada.

Personas sujetas a las cláusulas malus y clawback

A la hora de determinar los empleados a los que aplicarán estas cláusulas en caso de que concurra una circunstancia desencadenante, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Las personas responsables en la Compañía de los aspectos que producen la circunstancia desencadenante;
- Aquellos que son responsables de las actividades de la persona involucrada;
- Aquellos que son el máximo responsable del desempeño de la unidad de negocio y/o la compañía en el momento en el que concurrió la circunstancia; o
- Aquellos que podrían haber previsto de manera razonable el problema o riesgo antes de que se materializase y no adoptaron medidas razonables para identificar, evaluar, informar, comunicar o abordarlo a la mayor brevedad posible.

Nivel de reducción o recuperación

Si se aplica la cláusula Malus, el Remco podrá de forma discrecional cancelar o reducir la totalidad o una parte del valor del MBS/GPP que aún no hayan sido abonados y, en el caso de la cláusula clawback, podrá solicitar la devolución de los importes satisfechos a los participantes de los programas MBS o GPP.

Para determinar el nivel de la reducción o recuperación que se debe aplicar, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Las medidas razonables que se han adoptado después de identificar el error para corregir la situación (que ayuden a disuadir a los empleados de ocultar errores);
- La proximidad de la persona al acontecimiento (es decir, implicación directa o indirecta); y
- La magnitud de la pérdida o daño causado a la compañía como consecuencia de la circunstancia (o posible pérdida).