

3. Compromiso con nuestros profesionales*

* Los datos cuantitativos de RRHH no incluyen los empleados de las sociedades del grupo extranjeras de REGIS-TR.

Los empleados de BME son su activo más valioso, sin los cuales no sería posible alcanzar los objetivos de la compañía. Por ello, BME apuesta firmemente por ofrecer un empleo de calidad y estable, donde se garantice la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

A cierre de 2022, el equipo humano de BME está compuesto por una plantilla de 912 profesionales de los cuales el 100% posee contrato indefinido, poniendo de manifiesto el compromiso de la compañía con el empleo de calidad.

Asimismo, **BME promueve la diversidad en el entorno laboral y el desarrollo de sus empleados, a través de la mejora continua de los programas de formación e impulso profesional, y fomenta el bienestar y la salud de estos.**

Fruto de estos esfuerzos, BME no ha recibido ninguna multa ni sanción firme significativa por incumplimiento de la normativa relacionada con aspectos sociales. (2-27)

PERFIL ACTUAL DEL EMPLEADO.

Mujeres	Hombres
Represento el 35,70% de la plantilla	Represento el 64,30% de la plantilla
Represento el 24,06% de las contrataciones en 2022	Represento el 75,94% de las contrataciones en 2022
Tengo contrato indefinido (100%)	Tengo contrato indefinido (100%)
Tengo entre 30 y 50 años (57,67% de las mujeres)	Tengo entre 30 y 50 años (57,34% de los hombres)
He recibido 78,50 horas de formación de media en 2022	He recibido 43,67 horas de formación de media en 2022
Trabajo en España (99,39% de las mujeres)	Trabajo en España (99,31% de los hombres)

Por otra parte, BME cuenta con 240 empleados externos (2-8) como apoyo para el desarrollo de ciertas actividades relacionadas principalmente con la operación y mantenimiento de diversas funciones informáticas.

Los datos sobre empleados recogidos en este informe se refieren de forma agregada a la plantilla de empleados del grupo BME y la plantilla de empleados de Openfinance, sociedad que gestiona su régimen laboral de forma independiente al resto de empleados del grupo BME. Asimismo, y dada la adquisición en 2022 del 100% de REGIS-TR por parte de SIX, los datos relativos a los empleados no son comparables respecto al 2021 donde el porcentaje de participación en esta sociedad era del 50%.

3.1. APUESTA POR LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD. (3-3, 405-1).

BME, de la mano de SIX, apuesta por la diversidad e igualdad de oportunidades, creando un entorno en el que se valora a las personas por sus aportaciones, independientemente de su jerarquía, país de origen, etnia, género, nacionalidad, edad, orientación sexual, condición física o religiosa. La base para crear un entorno laboral sano y motivante, es la interacción justa y respetuosa, libre de toda forma de discriminación, acoso o represalia, siendo este el cimiento de los valores del grupo. De este modo, **todas las prácticas de la empresa para la gestión de recursos humanos se rigen por el compromiso de BME con la igualdad y diversidad de sus empleados.**

En línea con el compromiso con la diversidad e igualdad de oportunidades, aplicada en todas las políticas de gestión de recursos humanos de BME, la compañía ha comenzado a trabajar en su Plan de Igualdad, en línea con la estrategia del grupo SIX al que pertenece, el cual se encuentra en fase de negociación con los sindicatos. En este contexto, a lo largo de 2022, se ha continuado trabajando para avanzar en el desarrollo del Plan de Igualdad, a través del análisis de las retribuciones por género.

Asimismo, BME cuenta con una Comisión Paritaria de Igualdad con la finalidad de analizar y, en su caso, implantar las posibles medidas resultantes en materia de Igualdad de las empresas del grupo. De esta forma, las prácticas de BME para la gestión de personas se rigen por el compromiso de BME con la diversidad e igualdad. En concreto, las po-

líticas de remuneración, promoción y capacitación promueven la captación, retención y el compromiso de los empleados siguiendo criterios de mérito y capacidad de cada puesto. Es decir, se recompensa el desempeño individual, la dedicación, la calidad del trabajo realizado y la responsabilidad asumida, independientemente del género, lo que previene cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Por su parte, el establecimiento y uso de procedimientos de selección de personas garantizan la confidencialidad, independencia e igualdad de oportunidades.

En este sentido y, siendo consciente de que la responsabilidad de las empresas comienza con el fomento de buenas prácticas laborales y la promoción de la igualdad y la diversidad entre sus empleados, **BME lanzó a finales de 2021 el índice IBEX Gender Equality® para promover la igualdad de género en las empresas cotizadas de la bolsa de España**, habiendo participado hasta 45 empresas en 2022. De este modo, BME muestra su firme compromiso con el ODS 5 sobre igualdad de género, contribuyendo a impulsar esta meta en las empresas españolas.

Adicionalmente, como en años anteriores, BME ha promovido el Día Internacional de la Mujer con un Toque de Campana por la Igualdad de Género en el ámbito del programa de eventos y actividades para celebrar la Semana de la Diversidad que tuvo lugar entre el 3 al 10 de marzo de 2022, entre los que destaca la mesa de debate “El papel diferenciador de la mujer en los mercados financieros” celebrado tras el citado Toque de Campana por la Igualdad de Género. No obstante, el compromiso de BME con la diversidad y la igualdad va más allá del género y promueve un entorno laboral inclusivo y accesible a través de la instalación de rampas, ascensores, señalización en braille, etc. donde los empleados con discapacidad puedan desempeñar plenamente sus funciones.

Por otro lado, SIX tiene entre sus objetivos prioritarios, el respecto a la dignidad, la igualdad, la integridad y al resto de derechos fundamentales en todas sus actuaciones y conductas. Por lo tanto, la completa erradicación de las situaciones de discriminación, hostigamiento o acoso, en las diferentes vertientes en las que éstas se puedan presentar en el entorno laboral, es un tema considerado como fundamental para la compañía. En este sentido, y con el fin de proteger los derechos fundamentales de sus empleados y asegurar la tolerancia cero, BME tiene a disposición de forma permanente en la intranet, la “Directiva 8 de Compliance sobre discriminación, acoso laboral y acoso

sexual”. Esta Directiva, incluye un procedimiento de actuación frente a indicios de discriminación, acoso laboral o sexual que especifica los canales de notificación existentes para la correcta notificación y gestión de los mismos. Durante el ejercicio 2022 no se ha producido ninguna incidencia relacionada con la discriminación o con casos de vulneración de derechos humanos. Sin perjuicio de lo anterior, se ha recibido una denuncia a través del Canal de Denuncias, que se encuentra en proceso de evaluación, en la que parte de los hechos denunciados hacen referencia a la comunicación presentada a través del Canal de Denuncias en el ejercicio 2018 (406-1). BME asume plenamente en sus prácticas laborales la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus protocolos, estando adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el año 2011.

Dada la inexistencia de riesgo en materia de derechos humanos, BME no ha llevado a cabo ningún acuerdo de inversión significativo en el que se hayan incluido cláusulas relativas a derechos humanos (412-3).

Como consecuencia de la adecuada aplicación de las medidas contenidas en la política retributiva de los empleados de BME, **en el ejercicio 2022 se ha logrado reducir la brecha salarial en las categorías de administrativos, auxiliares y soporte**, respecto al año anterior.

BRECHA SALARIAL. (*) (405-2)

	2021	2022
Alta dirección	1,05	1,23
Dirección media	1,04	1,13
Técnico especializado	1,06	1,02
Administrativos / Auxiliares / Soporte	1,01	0,95

(*) La brecha salarial se ha calculado como la relación entre la remuneración media de los hombres frente a la remuneración media de las mujeres, por categoría profesional. Para el cálculo de dichos promedios, se ha tenido en cuenta el número de días que el trabajador ha pertenecido a la empresa durante el ejercicio, la remuneración diaria percibida durante dicho periodo y el número de empleados a cierre del ejercicio.

3.2. ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO.

(401-1, 404-1, 404-2)

BME considera especialmente relevante el aprendizaje, el desarrollo profesional y el reconocimiento de sus empleados como factores clave en la atracción y retención del talento. En este sentido, BME premia la obtención de resultados y observa la cultura del esfuerzo individual en un entorno de compensación concordante, favoreciendo así la retención y motivación de sus profesionales.

A) Medidas de promoción profesional y política retributiva.

(2-20)

BME apuesta por el crecimiento personal y profesional de sus empleados, alentando especialmente a la creación de un entorno que abra perspectivas de desarrollo, basado en la cultura del esfuerzo. En este sentido, **BME ofrece posibilidades de promoción profesional a sus empleados mediante la consecución de objetivos** basados en tres criterios: la evaluación anual del empleado, su formación y la antigüedad en el nivel.

En este contexto, BME entiende que la calidad del empleo va ligada a unas condiciones retributivas atractivas, acordes al desempeño de los empleados. Las remuneraciones de los empleados del Grupo BME se establecen a través de la Política Retributiva, la cual tiene como eje principal atraer, retener y motivar a los profesionales de la compañía, proporcionando al grupo de procedimientos adecuados que permitan alinear la dinámica del mercado en materia retributiva con los objetivos estratégicos del negocio.

Esta Política Retributiva se compone de tres elementos:

1. Retribución fija: se compone del salario base establecido en el Convenio Colectivo de aplicación y de un complemento personal que retribuye, en ausencia total de discriminación, la trayectoria profesional, la responsabilidad del puesto de trabajo y el nivel profesional ejercido y determinado por el contenido del puesto ocupado.

2. Retribución variable: basado en la retribución variable anual en función de la consecución de objetivos individuales y de área y la retribución a medio plazo cuya finalidad es atraer, retener y comprometer principalmente a los directivos y personas destacadas del Grupo.

3. Beneficios sociales: como la ayuda por discapacidad física o psíquica de hijos y atención a la diversidad, becas destinadas a hijos de empleados, tickets guardería, ayudas de estudios para empleados y sus hijos, ayuda por natalidad y nupcialidad, anticipos de nómina sin interés, préstamos personales o los beneficios a los empleados en situación de incapacidad.

En 2022, BME ha adoptado un nuevo sistema de compensación, aportado por SIX, que ofrece un paquete retributivo competitivo y justo, compuesto por componentes fijos, variables a corto y largo plazo y retribuciones en especie y beneficios sociales. En este sentido, la remuneración media de la plantilla de BME en 2022 ha sido de 73,49 mil euros.

B) Formación de los empleados y desarrollo del talento.

(3-3, 404-1)

BME considera la formación un pilar básico para el desarrollo de sus empleados. **La compañía está fuertemente comprometida con la promoción de planes que potencien la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores**, garantizando la posibilidad de proyección a todos los empleados. En este sentido, durante el año 2022 se han impartido 25.594 horas de formación (30.970 en 2021), lo que ha supuesto 28 horas de formación por empleado.

Los Planes de Formación de BME, se desarrollan a través del Departamento de Formación y Desarrollo (integrado en el área de RRHH), junto al Comité de Formación creado en 2021, del que forma parte la representación sindical de los trabajadores. Estos planes se desarrollan de forma anual, de acuerdo con los objetivos de negocio y a las necesidades específicas detectadas en la evaluación del empleado a través de SIX Academy, todo ello recogido en el Plan Integral de Desarrollo de personas. A través del desarrollo de estos planes, BME pretende potenciar tanto el desarrollo de las habilidades técnicas de los

empleados, como la oferta de una formación transversal que impulse su crecimiento. En este sentido, el Departamento de Formación brinda soporte a todos los empleados para ofrecer un plan de formación continuo con el que desarrollan su puesto de trabajo. Asimismo, la política de External Education, permite a cualquier empleado elevar sus necesidades de formación para continuar desarrollándose profesionalmente.

Desde su integración en SIX, el Plan de Formación ofrecido por BME incluye la oferta de formación de SIX, y se ofrecen formaciones adicionales a las habilidades propias del puesto, de tal manera que las formaciones globales del grupo SIX quedan integradas en el catálogo local de BME. Por otra parte, **durante 2022 se ha mantenido una estrecha relación con el Instituto BME**, para ofrecer la posibilidad a los empleados de que se actualicen constantemente en el ámbito financiero y tecnológico. Asimismo, durante este año, BME ha incluido entre sus herramientas de formación la plataforma Speaks, que ofrece formaciones en inglés para todos sus empleados. En este sentido, los empleados de BME tienen a su disposición todos los cursos y formaciones anuales a través de plataformas como, por ejemplo, la Plataforma BME@Learning o UdeMy for business, donde además de las formaciones obligatorias, pueden acceder a la oferta de formaciones adicionales.

Con todo ello, durante 2022 **BME ha ofrecido a sus empleados la oportunidad de adquirir conocimientos técnicos en materia ESG, finanzas y tecnología**, así como en el desarrollo de habilidades personales como la gestión de equipos, la comunicación o el liderazgo. Además, BME ofrece un completo catálogo de cursos de idiomas entre los que se encuentra el alemán, el inglés o el francés, lo cual, desde la integración en SIX resulta todavía más relevante para crear un entorno laboral diverso e internacional. Todo ello es fruto del compromiso de la compañía por ofrecer a sus empleados una formación de calidad, que mantenga a su equipo continuamente actualizado y les brinde la posibilidad de desarrollar sus aptitudes tanto profesionales como personales.

Adicionalmente y, con el objetivo de mejorar constantemente su oferta formativa y satisfacer así las necesidades de su plantilla, BME solicita opinión a sus empleados sobre las formaciones llevadas a cabo. De este modo, la compañía pretende acercar a sus empleados cuestiones especialmente relevantes e interesantes, tratando de fomentar el crecimiento y desarrollo tanto profesional como personal de estos.

C) Beneficios sociales y prestaciones para los empleados.

(3-3, 401-2)

BME fomenta la flexibilidad laboral y la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar entre sus empleados fijos y temporales, en la misma medida, con diversas iniciativas: permisos sin retribuir y retribuidos, reducción de jornada por guarda legal y lactancia, flexibilidad en el horario de entrada y salida, las jornadas de cinco horas y media los viernes y vísperas de festivo, limitación en el número de horas extraordinarias por empleado y la posibilidad de solicitar las vacaciones en cualquier momento, pudiendo fraccionarse en varios periodos. Asimismo, en su política de retribuciones se incorporan beneficios sociales como parte de su paquete retributivo. Su regulación y alcance están regulados a través del Convenio Colectivo. Algunos de estos beneficios son: becas de estudios para hijos, seguros de asistencia sanitaria, seguro de vida o premios por jubilación.

BENEFICIOS SOCIALES.



Conciliación familiar. Entre otras medidas, permisos sin retribuir y retribuidos, reducción de jornada por guarda legal y lactancia, jornadas de cinco horas y media los viernes y vísperas de festivo y limitación en el número de horas extraordinarias por empleado.



Desconexión digital. BME cuenta desde 2020 con una política de desconexión laboral.



Teletrabajo y pago conexión remota. BME pone a disposición de los empleados la posibilidad de trabajar parcialmente a distancia y abona a los empleados una ayuda económica para facilitar la conexión remota.



Condiciones especiales en servicios prestados por terceros. Provee de servicios y ofertas destinados a empleados como Club de Beneficios.

Por último, desde el ejercicio 2018, la Sociedad cuenta con la aplicación móvil para empleados BME Conecta, desde la cual los empleados pueden acceder a diversas funcionalidades de recursos humanos online y otros servicios y ofertas destinados a empleados. Asimismo, durante el ejercicio 2021 los empleados han podido beneficiarse de la oficina de viajes para la organización de desplazamientos y vacaciones privadas, así como de condiciones especiales para distintos servicios prestados por terceros.

Fruto de las medidas citadas anteriormente, la tasa de rotación en 2022 ha sido del 7,4% frente al 8,7% del año anterior. (404-1)

3.3. FOMENTO DE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE NUESTROS EMPLEADOS.

(3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-6, 403-7)

BME concede gran importancia a la protección y el fomento de la salud y el bienestar de sus empleados. A pesar de no contar con un sistema de gestión de la salud y seguridad alineado con un estándar internacional de certificación, la promoción de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo son aspectos de especial relevancia para la compañía. Por esta razón, **BME tiene establecidos en todos sus centros de trabajo las medidas de salud, seguridad y prevención contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.** Asimismo, se realizan evaluaciones de riesgos de periodicidad anual, con el objetivo de elaborar una hoja de ruta que minimice los riesgos detectados y satisfaga las necesidades de los trabajadores, a través de la implantación de medidas preventivas. Fruto de estas medidas, en 2022 el índice de frecuencia ha sido de 2,83 y el índice de gravedad ha sido de 0,06.

Derivado de la situación de teletrabajo de los empleados, BME ha implantado una evaluación de PRL telemática con el objetivo de asegurar un lugar de trabajo saludable para todos sus empleados dentro o fuera de las oficinas de BME. En este sentido, **los puestos de trabajo remoto de los empleados son evaluados a través de un cuestionario** que contempla cuestiones como el espacio designado para desempeñar su función, el diseño ergonómico de su silla, una iluminación adecuada y suficiente, el estado y uso de los equipos informáticos, los riesgos eléctricos, la organización del trabajo o la prevención de riesgos laborales. Cuando las evaluaciones resultan negativas y el espacio de un trabajador resulta no apto

para desempeñar su función de una manera segura, el departamento de Prevención de Riesgos Laborales de BME elabora un plan de actuación que incluye medidas que proporcionen y aseguren un espacio seguro y saludable para sus empleados en remoto.

Para controlar y asesorar sobre los programas de seguridad y salud tanto en centros de trabajo como en los puestos de trabajo remoto, BME cuenta con los siguientes comités: Comité de Seguridad y Salud, Equipo de Evacuación, Equipo de Emergencias y Equipo de Primeros Auxilios. En este sentido, el Comité de Seguridad y Salud es el encargado de recibir y gestionar las quejas y/o sugerencias en materia de seguridad y salud en el puesto de trabajo, a través de un buzón de correo asociado a los delegados de prevención, salud e higiene.

Dada la necesidad de identificar, minimizar y eliminar los riesgos y peligros para la salud y el bienestar en el menor tiempo posible, y a raíz del teletrabajo, BME ha modificado su Plan de Emergencia. En este respecto, se han asignado nuevos cargos que aseguren la presencia en las instalaciones de empleados formados en esta materia en caso de emergencia. Asimismo, los empleados disponen a través de Recursos Humanos On-Line, del Manual de Seguridad y Salud en Oficina y de las recomendaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales cuando la prestación se realiza en remoto.

Salud y bienestar de los empleados. (403-10)

BME proporciona a sus empleados un entorno de trabajo saludable, buscando en todo momento el bienestar de estos. A excepción del personal de mantenimiento, **los empleados de BME no poseen una alta incidencia o riesgo elevado de enfermedad**, por lo que en 2022 no se han identificado enfermedades profesionales. En ese sentido, y en el contexto de la aplicación del teletrabajo, durante el año 2022 la compañía se ha enfocado en fomentar y asegurar el bienestar de los empleados que desempeñan sus funciones en remoto.

Además, la compañía dispone de un servicio de fisioterapia, de un botiquín en todos los centros de trabajo y un Servicio de enfermería ubicado en las Rozas, que se complementa con un servicio de atención telefónica que permite realizar consultas por videollamada en todos los centros de trabajo. Por otro lado, BME facilita a sus empleados un examen médico anual y se encuentra suscrito a un seguro de asistencia médica para sus empleados y los componentes de su unidad familiar.

Por último, **BME apuesta por el bienestar emocional de sus empleados** y está trabajando para poner a disposición de estos una serie de cursos y talleres que les permitan manejar el estrés y mejorar su bienestar emocional. Además, como parte del Grupo SIX, la compañía posee un programa de asistencia al empleado, gratuito y confidencial, que ofrece asistencia para abordar diferentes cuestiones laborales y/o personales, a través del asesoramiento profesional para gestionar necesidades emocionales, prácticas o físicas.

Formación en materia de seguridad y salud. (403-5)

Con el objetivo de fortalecer la cultura en salud, **BME ofrece cursos de formación continua en materia de seguridad y salud y campañas informativas** que resalten estos aspectos, alentando a todos los empleados a participar de forma activa en la promoción un entorno seguro y saludable. Por este motivo, durante 2022 se han actualizado los cursos de formación, así como la información proporcionada a los trabajadores a raíz de la actualización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, se han impartido al total de la plantilla 676 horas de formación en PRL en cursos sobre Prevención de Riesgos Laborales, Primeros Auxilios y Emergencias.

Adicionalmente, todos los empleados de nueva incorporación realizan un curso de formación on-line sobre normas y actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Además, BME cuenta con un programa de Vigilancia de la Salud en el que se facilita información y formación a través del Canal Elige Salud.

Por otro lado, con la colaboración de las áreas de Recursos Humanos y Comunicación Corporativa, el Servicio de Botiquín informa sobre campañas de donación de sangre y publica Boletines informativos de Salud, e imparte talleres en esta materia.

3.4. RELACIONES LABORALES. (2-30).

BME garantiza a todos sus trabajadores el derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. Los órganos de representación sindical de los trabajadores y los comités técnicos derivados del Convenio Colectivo en los que participan los empleados constituyen un cauce de diálogo constante entre la

Sociedad y los empleados destinado no solo a la negociación colectiva sino también a la resolución de los eventuales conflictos que puedan surgir y la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía en términos de información consulta y participación.

En 2022, se ha unificado el Convenio Colectivo del Grupo BME dando como resultado la incorporación de las Sociedades Rectoras de las Bolsas de Valores de Barcelona y Bilbao al Convenio Colectivo estatutario de Pluralidad de Empresas Vinculadas por Razones Organizativas y Productivas vigente para el periodo 2021-2023. Todos los empleados del Grupo BME que presentan sus servicios en España están sujetos a dicho convenio.

Por su parte, todos los empleados de la plantilla de Openfinance, están sujetos al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valencia 2020-2023, de 2 de mayo de 2022.

EMPLEADOS SUJETOS A CONVENIOS COLECTIVOS (%).⁽¹⁾

	2021	2022
Porcentaje de empleados del Grupo BME sujetos a Convenios Colectivos	100%	100%
Convenio Colectivo estatutario de Pluralidad de Empresas Vinculadas por Razones Organizativas y Productivas	93,60%	100%
Porcentaje de empleados de Openfinance SLU sujetos a Convenios Colectivos	100%	100%

(1) La totalidad de los empleados de las sociedades del grupo BME y de Open Finance, SLU que se encuentran dentro del perímetro del presente Estado de Información no financiera se encuentran en España, excepto BME Latam SAS y LATAM Exchanges Data Inc cuyos empleados no están sujetos a convenios colectivos conforme a la normativa española.