

Información sobre la política retributiva y su alineación con el riesgo, en especial, el riesgo de sostenibilidad

La Política Retributiva de Unicorp Vida santalucía tiene como objetivo vincular la retribución al nivel de responsabilidad y al grado de contribución de cada empleado a los resultados de la Compañía, así como aplicar criterios de gestión individual en función del mérito.

La política es aplicable a la totalidad de los empleados de la compañía, haciéndose especial hincapié en las personas que dirigen efectivamente la empresa y cuya actuación puede tener un impacto significativo en el perfil de riesgo.

La política se aprueba por el Consejo de Administración.

Principios generales

Los principios en los que se basa la Política Retributiva son:

- **Competitividad:**

Retribuir a los empleados estimulando su permanencia y compromiso con la empresa y la consecución de unos retos estratégicos. En el marco de la política retributiva se establecerán las comparaciones oportunas con otras compañías del sector mediante técnicas de benchmarking.

- **Prudencia:**

Tener en consideración la situación del mercado así como otros procesos internos o externos que afecten a la compañía.

- **Segmentación:**

Remunerar a aquellos colectivos con un mayor impacto y criticidad en el negocio ya sea por el tipo de funciones que desempeñen como por el nivel del puesto.

- **Justicia:**

Contemplar una remuneración superior para aquellas personas con niveles de mérito excelente o una aportación del puesto o de la persona superior.

- **Equidad:**

Garantizar la correspondencia entre el contenido de los puestos de trabajo, el nivel de responsabilidad y sus retribuciones.

- **Alineación con la estrategia de riesgos:**

Que sea coherente con su estrategia de negocio y sus niveles de tolerancia al riesgo, de manera que reduzcan los incentivos a la asunción excesiva de riesgos.

Respecto de este último principio y, en cumplimiento del artículo 5 del 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, a continuación se incluye información sobre la coherencia de la política retributiva con la integración de los riesgos y, en concreto, con los riesgos de sostenibilidad 21 Alineación del esquema retributivo con la estrategia de riesgos.

De conformidad con la Política de integración de los riesgos de sostenibilidad, entre los riesgos a considerar por la Compañía se incluirá el riesgo de sostenibilidad, entendido como toda aquella condición o acontecimiento derivado de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo (factores ASG) que, de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo material en el valor de una inversión. Por consiguiente, la estructura remunerativa de la Compañía se ajustará tanto a los riesgos financieros como a otros riesgos extrafinancieros. Asimismo, el esquema de retribución debe estructurarse de forma de no alentar a la asunción excesiva de riesgo y en ningún caso debe recompensar a individuos por asumir riesgos superiores a los niveles de tolerancia establecidos.

Debe existir simetría entre la remuneración y el resultado de los riesgos. Los pagos de incentivos a los empleados deberán vincularse a la contribución del individuo a la obtención de dichos resultados, debiendo de reducirse la retribución variable en caso de resultados insatisfactorios.

Cuando los sistemas de remuneración estén constituidos por componentes tanto de tipo fijo como de tipo variable, dichos componentes deberán mantener cierto equilibrio para que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada del total de la remuneración y así evitar que los empleados sean extremadamente dependientes del componente variable.

Cuando la remuneración esté relacionada con el desempeño, deberá basarse en una combinación del desempeño individual, de la unidad de negocio y del resultado global de la empresa. Al evaluar el desempeño individual deberán considerarse no solo los resultados financieros, sino otros factores como los riesgos presentes y futuros, el perfil de riesgo y el coste de capital y, en su caso, el riesgo de sostenibilidad. La medición del desempeño como base para la constitución de bonus deberá incluir ajustes en función del riesgo y el coste de capital.