



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

**Marzo 2021**

La Política Retributiva 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.

Los aspectos enmarcados en la Política Retributiva son de aplicación a la totalidad de los empleados, haciéndose especial hincapié en los empleados de más alto nivel y otros responsables de la asunción y gestión de riesgos.

## 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 Reglamento 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

## **Estructura retributiva y su alineación con el riesgo**

El sistema de remuneración debe ajustarse en función de todos los tipos de riesgo, incluido el riesgo de sostenibilidad, no debe tratar por igual a dos empleados que generen el mismo beneficio a corto plazo pero que asuman diferentes niveles de riesgo a nombre de la entidad. La consideración de los riesgos incorporará tanto los riesgos financieros como, en su caso los no financieros (incluyendo el riesgo de sostenibilidad de forma coherente con la Política de integración de riesgos de sostenibilidad).

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. La medición del desempeño como base para la constitución de bonus deberá incluir ajustes en función del riesgo y el coste de capital.

