

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



La Política Retributiva de **Unicorp Vida** 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 rectores

Los principios rectores (“**Principios**”) en los que se basa la Política Retributiva son un conjunto de reglas y fundamentos comunes que requieren cumplirse en todo el Grupo, con independencia del negocio, el segmento o colectivo, la localización geográfica, el ejercicio o cualquier otra variable no recogida explícitamente en ellos. Por tanto, todo programa, política, procedimiento, elemento, herramienta, negociación, etc, relacionado con la retribución y recompensa de los empleados de Unicorp Vida deberá guiarse por estos Principios:

- **Oferta integral e integrada:**

Se recompensa a los empleados con una **oferta de valor integral de elementos dinerarios y no dinerarios** que reconoce y respeta la diversidad de sus necesidades y expectativas relacionadas con el entorno profesional, a la vez que sirve como **herramienta de gestión y comunicación** de los fines organizativos y objetivos empresariales.

- **Simple, clara y transparente:**

Se garantiza la aplicación de **reglas claras, comprensibles, compartidas y transparentes** a fin de asegurar una **gestión objetiva y altamente eficaz** de la retribución por parte de todos los intervinientes, especialmente de los directivos.

- **Dinámica, adaptable y específica:**

Se reconoce la existencia de **diferencias de contexto en los negocios y de diferentes colectivos** en función de su criticidad y capacidad de creación de valor, su impacto en los resultados del Grupo, las competencias exigidas, la organización y procesos de trabajo, la localización geográfica, el cumplimiento normativo, los perfiles personales o el momento vital y/o profesional, que requieren una **oferta dinámica de recompensa adaptada y específica** a distintos segmentos de la plantilla.

- **Inversión rentable y autofinanciable:**

Se invierte en retribución siempre que, tanto el Grupo como el empleado, obtengan un **beneficio demostrable, mutuo y razonable**. Asimismo, se vela por conseguir la máxima **autofinanciación** de los programas de remuneración.

- **Por contribución individual y de equipo:**

Se fomenta una **cultura de aportación y compromiso individual** y de equipo con el éxito y la cultura del Grupo y de sus unidades de negocio. Por tanto, se comparten los éxitos y riesgos



del negocio proporcionando recompensas que reflejen el desempeño de la organización a distintos niveles.

▪ **Creadora de valor diferencial:**

Se retribuye diferencialmente a cada persona según su talento, dentro del cual se incluye su **desarrollo profesional** en el ejercicio de su rol, su **contribución a los resultados**, su compromiso con los Valores del Grupo y un **potencial de valor significativo** para el Grupo.

Para que los empleados alcancen el máximo posible en un **mutuo compromiso sobre su desarrollo**, el Grupo pone a su disposición **oportunidades** de aprendizaje y crecimiento, información relevante, entorno profesional estable y capacidad de decisión.

▪ **Justa, no discriminatoria y competitiva:** Se retribuye de manera **justa, no discriminatoria y competitiva**.

– **Justa** porque se reconocen diferencias en función de las responsabilidades y criticidad de los **roles**, y en la valía de la **persona** para el Grupo, factores que se evalúan sistemáticamente, con criterios homogéneos y con absoluto respeto del marco legal general y convencional.

– **No discriminatoria** porque se garantiza la no discriminación por razón de género, edad, procedencia, filiación, ideología, origen o cualquier otra razón no recogida en estos Principios. En especial, esta Política vela por la aplicación del principio de igualdad retributiva para todos los empleados promoviendo una compensación igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor con independencia del género.

– **Competitiva** porque se busca un posicionamiento de mercado que permita alcanzar remuneraciones adecuadas para atraer y fidelizar el talento de los mejores profesionales para el Grupo -principalmente, en posiciones clave o críticas- sin comprometer los resultados del Grupo. Se ofrecen rangos de **compensación total** que permitan retribuir:

✓ **En línea** con el mercado de referencia cuando el rendimiento y el talento mostrados cubran satisfactoriamente las expectativas del Grupo.

✓ **De forma excepcional** cuando contribuyan, de modo sostenido, con resultados excepcionales, sean personas reconocidas como modelo de Valores y con potencial de creación de valor futuro significativo para el Grupo.

✓ **En menor grado a medida** que se va produciendo el desarrollo profesional hasta un nivel satisfactorio acorde a las expectativas del Grupo.

▪ **Gestionada, eficaz y eficiente:**

Se **analizan** todos los sistemas y programas periódicamente y se mantienen, modifican o finalizan en función de su eficacia, la valoración por parte de los empleados y su capacidad para vitalizar al conjunto de los mismos, especialmente, a los mejores.

Unicorp Vida aspira a utilizar **tecnologías avanzadas** para la gestión y administración de la retribución y a recompensar, apoyando sus decisiones en análisis de datos que nos permitan evaluar la eficacia de sus políticas, prevenir riesgos potenciales y hacer excelente la experiencia de empleado.



El sistema retributivo implantado será en todo momento coherente con la estrategia de negocio y tolerancia al riesgo de **Unicorp Vida**. Por tanto, deberá alinearse con:

- Los objetivos, la cultura, los valores y el código ético de la Compañía.
- La política de riesgos y los límites de tolerancia al riesgo.
- El sistema de gobierno, incluyendo la gestión de conflictos de intereses.
- La estrategia global del **Grupo Santalucía**.
- La gestión de la Compañía.

El sistema de incentivos será proporcional a los riesgos que asuma la Compañía y debe considerar el rol ejercido por cada uno de los empleados de la Compañía. De conformidad con la **Política de Integración de 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, debe estructurarse de tal forma que no aliente a la asunción excesiva de riesgo y en ningún caso se debe recompensar a individuos por asumir riesgos superiores a los niveles de tolerancia establecidos.

