

Política de Retribución



SEGUROS
RGA



CÓDIGO DEL BUEN GOBIERNO

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
3. OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA POLÍTICA.....	8
4. PRINCIPIOS GENERALES	10
5. COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL.....	6
6. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE GOBIERNO	12
7. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	14

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

La presente política constituye el marco de actuación para la gestión de la retribución en RGA.

La entidad considera que las personas que trabajan en ella son fuente de ventaja competitiva. Mantenerlas motivadas e implicadas es clave para el desarrollo de la estrategia de negocio y la buena gestión del mismo.

RGA cree que la Política Retributiva es una herramienta clave para el buen gobierno corporativo y la gestión efectiva de los riesgos que pueden afectar a la entidad.

En particular, y sin perjuicio de cualquier otra norma que pueda ser aplicable, la Política de Retribución en RGA se rige por:

- La Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre el seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (Solvencia II).
- REGLAMENTO DELEGADO (UE) N°2015/38 DE LA COMISIÓN de 10.10.2014 por el que se completa la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (Solvencia II).
- Guías de Preparación a Solvencia II: Sistema de Gobierno
- Ley y Reglamento de Ordenación y Supervisión y Solvencia de las entidades de Seguros y Reaseguros y la normativa que la desarrolle.

- REGLAMENTO (UE) 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.
- Normativa española en materia de planes y fondo de pensiones. Conforme a lo establecido en el artículo 29.2. de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, y salvo que las disposiciones previstas en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, dispongan otra cosa, las entidades gestoras de fondos de pensiones harán pública regularmente, junto al resto de su información corporativa, información pertinente relativa a la política de remuneración.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de esta Política se extiende a RGA Rural Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros y RGA Seguros Generales Rural S.A. de Seguros y Reaseguros y Sociedades dependientes que componen el Grupo Seguros RGA.

Asimismo, forma parte del alcance de esta Política, en aquellos aspectos que sean de aplicación por ser exigidos por la legislación aplicable en vigor, las entidades de previsión social voluntaria (EPSV) gestionadas por RGA Rural Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros y los fondos de pensiones gestionados por RGA Rural Pensiones, S.A. Entidad Gestora de Fondos de Pensiones.

Todos los directivos y empleados del Grupo tienen la obligación de conocer y cumplir esta Política, para lo cual el Área de Gestión de Personas y Servicios Generales debe garantizar su adecuada difusión.

3. OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA POLÍTICA

OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA POLÍTICA

Esta es una política que proporciona un marco conceptual común en la cual se determinan los conceptos generales retributivos y beneficios de RGA que configuran la estructura salarial. La estructura viene condicionada por las previsiones del Convenio Colectivo de Seguros, sin perjuicio de las concesiones, mejoras y planes que se establezcan por parte de la Compañía.

Dada la naturaleza del modelo de negocio de Seguros RGA, y a la luz de la LDS, no se podrá llevar a cabo venta directa de los productos comercializados por RGA por parte de sus empleados

La aplicación de la siguiente política se encuentra detallada en el documento del Manual de Organización G.R.P.03 – Gestión de Retribuciones y Beneficios Sociales.

Los objetivos de esta política son:

- Atraer y retener a las personas de mayor talento en la Organización con el fin de lograr la misión que la organización tiene planteada.

- Proporcionar una remuneración equitativa a los empleados, de acuerdo a los parámetros de organización interna, a las funciones que desempeñan y a las responsabilidades asignadas.
- Garantizar que el sistema de remuneración no supone una amenaza para la capacidad de la empresa de mantener un capital base adecuado. Así mismo, garantizar la inclusión de elementos de remuneración ligados a objetivos de Compañía, así como a proyectos que faciliten la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.
- Motivar y estimular a los empleados a mejorar su nivel de desempeño.
- Alentar la retención y productividad de los profesionales de RGA.

4. PRINCIPIOS GENERALES

PRINCIPIOS GENERALES

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

- **Competitividad.** La retribución debe ser competitiva en el mercado. En el marco de la política se establecerán las comparaciones oportunas con otras compañías de sector mediante técnicas de bechmarking.
- **Equidad interna.** La retribución debe ser equitativa en función del contenido, los niveles de responsabilidad y la contribución al resultado de los puestos de trabajo de la entidad.
- **Incentivación.** La retribución debe estar alineada con el desempeño del puesto de trabajo y el potencial de los empleados.
- **Alineada con el control de los riesgos y la sostenibilidad.** La política retributiva fomentará una gestión de riesgos adecuada y eficaz y no alentará un nivel de asunción de riesgos por encima de los límites de tolerancia de la Compañía. Así mismo, se tendrán en consideración la normativa en relación con los riesgos de sostenibilidad (riesgos ASG), con el objeto de no alentar la asunción de riesgos excesiva.

- **Prudencia.** Igualmente incentivará una gestión prudente así como el cumplimiento normativo y el trato justo al empleado.
- **Transparencia.** El sistema de gobierno corporativo aplicado a la retribución será claro, transparente y eficaz. Los empleados deben conocer los factores que influyen en la medición de su rendimiento y la determinación de su retribución.
- **Globalidad.** La política se aplicará al conjunto de la empresa y contendrá mecanismos específicos que tengan en cuenta las tareas y el desempeño del órgano de administración, dirección y supervisión así como de las funciones clave que incidan en el perfil de riesgo de la empresa.

5. COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL

COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL

5.1. Salario fijo

Estará fijado en base a lo que determine el Convenio Colectivo General de Seguros para cada uno de los Grupos profesionales.

5.2. Conceptos variables

Vienen determinados por el tipo de puesto que se ocupe en la organización en función del cumplimiento de los requisitos y condiciones para su devengo. Pueden venir establecidos por Convenio Colectivo o por parte de la Compañía.

Entre otros, podrá establecerse un plan de retribución variable anual que consistirá en un porcentaje sobre el salario fijo. Este salario, se devengará cada año en función de los objetivos fijados para cada tipo de puesto. Este salario no está garantizado. Dependerá en todo caso del desempeño que cada persona haga en su puesto y del cumplimiento de los objetivos que se establezcan. Los objetivos de carácter cuantitativo, incluyen parámetros vinculados con los riesgos, la sostenibilidad y el desempeño de la Unidad de negocio de que se trate, así como de la propia Entidad

La estructura del salario variable se compone de los siguientes elementos:

- Objetivo de Empresa
- Objetivo de departamento
- Objetivos individuales (entre 4 / 5)

5.3. Beneficios sociales

Los beneficios sociales previstos en el Convenio Colectivo y concedidos voluntariamente por la empresa pueden estar establecidos con carácter general para todas las personas de la organización.

5.4. Retribución Flexible

Se dispone de un modelo de retribución flexible donde los propios empleados pueden novar su estructura retributiva y configurarse personalmente algún tipo de beneficio del catálogo que pone a su disposición la Compañía en los términos previstos en dicho plan en cada momento.

5.5. Gestión de la retribución

La compañía podrá establecer cualquier modelo de gestión de la retribución en aras de la productividad, la competitividad, y el progreso de la compañía, sin que en ningún caso se conculque el derecho de los empleados.

6. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE GOBIERNO

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE GOBIERNO

- **Consejo de Administración:**

- Aprobar la Política de Retribución a propuesta de Dirección General.

- **Dirección General**

- Revisión y validación previa de la Política de Retribución para su posterior aprobación por el Consejo de Administración.
- Aprobar la propuesta de promociones y condiciones generales en la contratación de personal en la entidad, siempre dentro del presupuesto general de la Compañía aprobado por el Consejo de Administración.
- Ayudar periódicamente al Consejo de Administración a supervisar la efectividad de la Política y las prácticas de remuneración.

- **Área de Gestión de Personas y Servicios Generales**

- Establecer, planificar y controlar la Política de Retribución, compensación y beneficios.

- **Área de Cumplimiento Normativo, Operativo y PBC**

- Prevenir y detectar posibles incumplimientos de la presente política como resultado de la ejecución de los controles llevados a cabo por el Departamento de Cumplimiento Normativo y Operativo en el desarrollo de su plan de control interno.

- **Auditoría Interna:**

- Realizar una valoración independiente del grado de cumplimiento del proceso de retribución de la Compañía.
- La periodicidad de sus revisiones será determinada por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

7. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Con el objetivo de lograr la eficacia continua de la presente política, se revisará al menos una vez al año y tantas veces como sea necesario para adecuarla respecto de modificaciones de los distintos aspectos contenidos en la política.

La responsabilidad en la elaboración y el mantenimiento de la Política de Retribución reside en el Área de Gestión de Personas y Servicios Generales. La política una vez actualizada, será revisada por Dirección General quien propondrá su aprobación al Consejo



SEGUROS
RGA