

INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En cumplimiento con lo dispuesto por el 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 (“Reglamento de Divulgación”) se procede a dar transparencia sobre el siguiente contenido:

La política de remuneración de las sociedades de Reale Group en España es coherente con los principios de la naturaleza mutualista de su matriz Reale Mutua Assicurazioni (en adelante, “**Reale Mutua**” o “**Sociedad Matriz**”). Las sociedades que forman parte de Reale Group en España son: Reale Seguros Generales, S.A.; Reale Vida y Pensiones S.A. de Seguros; Reale ITES Esp S.L. y Reale Immobili España S.A.

A este respecto, las aseguradoras Reale Seguros Generales y Reale Vida, como participantes en el mercado financiero, con el fin de alinear su política retributiva con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y en cumplimiento de las obligaciones derivadas del Reglamento de Divulgación en materia de sostenibilidad, tienen como objetivo incluir en esta política aquellos aspectos relacionados con los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (Criterios ASG) que se vienen aplicando en Reale en la efectiva implementación de los ODS, como son la salud y bienestar (ODS n.º3), formación de calidad (ODS n.º4), la igualdad de género (ODS n.º 5), un trabajo decente y que ayude al crecimiento económico (ODS n.º8), y la reducción de las desigualdades (ODS n.º10).

Para integrar los riesgos de sostenibilidad en esta política y fomentar cada vez más las actuaciones de Reale hacia materias más sostenibles relacionadas con criterios ambientales, sociales y de Gobernanza, así como a acciones socialmente responsables, debemos indicar que tal y como se establece en nuestro convenio colectivo, el cual mejora en algunos aspectos el convenio sectorial de aplicación a las compañías aseguradoras, se establecen determinados derechos y beneficios sociales a favor de los trabajadores:

1. Unas condiciones y prestaciones sociales, en algunos casos más beneficiosas que las estrictamente convenidas en el sector.
2. La conducta profesional de la plantilla de Reale, en el desempeño de sus funciones, viene caracterizada por un comportamiento ético, principalmente en relación con la diligencia, honestidad, honorabilidad, prudencia, transparencia y responsabilidad.
3. Impulsa medidas de conciliación laboral y flexibilidad horaria con el fin de optimizar el rendimiento de los trabajadores. Como sería el caso de la flexibilidad horaria de entrada y salida, la implementación del teletrabajo y la jornada continuada de junio a septiembre.
4. Un sistema de retribución que fomenta el ahorro a largo plazo de los empleados de cara a la jubilación con un plan de pensiones, además de un seguro médico, de accidentes y de vida.
5. Un conjunto de ayudas a la dependencia o discapacidad de personas empleadas y sus familiares, así como a las víctimas de la violencia de género y del terrorismo.

6. Fomento de la formación para empleados a través de ayudas de estudio, así como para los hijos de las personas empleadas.
7. Promueve iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y personal y protección de la dignidad de las personas empleadas. Así como la gestión y seguimiento de un protocolo para la prevención de conductas derivadas de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Adicionalmente, Reale Seguros Generales y Reale Vida, al igual que el resto de las sociedades del Grupo, persigue un desarrollo equilibrado del negocio en sus distintos componentes, el mantenimiento de un alto nivel de capitalización, también en consideración de su naturaleza mutualista y, desde este punto de vista, la sostenibilidad es una parte fundamental e integrante de la definición de las Políticas de Remuneración de la Compañía y del Grupo que se basan en mecanismos de remuneración sólidos, justos y transparentes.

La sostenibilidad de los mecanismos de retribución se concreta en:

- ✓ sistemas de gobierno predeterminados, transparentes y verificables ex post que implican la participación de una multitud de órganos y actores.
- ✓ equilibrio entre la parte fija y variable de la remuneración, que no induce a comportamientos de riesgo ni orientados a corto plazo, completado con beneficios que tienen como objetivo aumentar el bienestar de los empleados.
- ✓ equidad en los niveles de remuneración a través de criterios de competencia (técnica, gerencial y de relación), complejidad de los problemas que debe resolver y la responsabilidad en la consecución de los resultados que determinan los requisitos en términos de habilidades, capacidades y experiencia profesional de cada persona empleada, garantizando así la aplicación del principio de igualdad de oportunidades, sistemas de incentivos, basados en indicadores que tienen en cuenta el riesgo y que recompensan los resultados conseguidos relacionados con la creación de valor para la Sociedad, en términos económicos, así como otros cualitativos que apoyan de manera indirecta estos resultados.
- ✓ límites a la retribución variable diferenciados en función de la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado.
- ✓ evaluación del desempeño clara y transparente, basada en la meritocracia.

Reale Seguros Generales y Reale Vida, a la luz del Reglamento (UE) 2088/2019 de divulgación, se dirigen hacia un proceso de desarrollo de un sistema de métricas en consonancia con los criterios ASG, que permitan una correlación de la remuneración variable con el logro de los objetivos sostenibles. Para ello, ya este año, y referido a la alta dirección, se incorporarán a los objetivos, algunos dedicados a la satisfacción de determinados grupos de interés (internos y externos), a la sostenibilidad y a los objetivos vinculados a la innovación y a la transformación.