

INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Marco Legal

El artículo 5 del Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 establece que los participantes en los mercados y los asesores financieros deben incluir en sus políticas de remuneración información sobre la coherencia de dichas políticas con la integración de los riesgos de sostenibilidad y publicar dicha información en sus sitios web.

La política de remuneración de MedVida Partners se ha adaptado al Reglamento Delegado (UE) 2021/1256 de agosto 2021 que realiza las modificaciones necesarias al Reglamento de Solvencia II del 2015 para incorporar el riesgo de sostenibilidad en todos los aspectos de gobernanza, gestión de riesgos, toma de decisiones y divulgación de información en las aseguradoras. En particular la modificación del artículo 275 del RD (UE) 2015/35 establece que la política de remuneración incluirá información sobre cómo tiene en cuenta la integración de los riesgos de sostenibilidad en el sistema de gestión de riesgos.

Asimismo, el Reglamento Delegado (UE) 2026/269 actualiza el Reglamento Delegado (UE) 2015/35 reforzando los requisitos de divulgación pública en materia de sistema de gobernanza. En particular, la modificación del artículo 294 exige que el Informe sobre la Situación Financiera y de Solvencia (SFCR) incluya información sobre la política de remuneración y sobre la forma en que esta es coherente con la integración de los riesgos de sostenibilidad.

La política de remuneración de MedVida Partners es coherente con su Política de Integración del riesgo de sostenibilidad y con los procedimientos de desarrollo de dicha política.

Además, el sistema de remuneración está en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de la entidad, sus procedimientos de control y gestión de riesgos, su apetito de riesgo y sus objetivos estratégicos y tácticos.

El sistema de remuneración no fomenta una asunción excesiva de riesgos y, en ningún caso, debe recompensar a personas por asumir riesgos superiores a los niveles de tolerancia establecidos.

Definiciones

Riesgo de sostenibilidad. Todo acontecimiento o estado medioambiental, social o de gobernanza (ESG) que, de ocurrir, pudiera surtir un efecto material negativo real o posible sobre el valor de la inversión.

Inversiones sostenibles. Inversiones en actividades económicas que contribuyan sustancialmente a un objetivo medioambiental u objetivo social; siempre y cuando las inversiones no perjudiquen significativamente a ninguno de dichos objetivos y las empresas beneficiarias sigan prácticas de buena gobernanza.

Factores de sostenibilidad. Toda información relacionada con cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, y con el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno.

Principales Incidencias Adversas (PIAs). Son los impactos negativos más significativos de las decisiones de inversión sobre los factores de sostenibilidad.

Integración de los riesgos de sostenibilidad en la política de remuneración

Informamos que en la política de Remuneración de MedVida Partners para dar cumplimiento a la modificación del artículo 275 del RD (UE) 2015/35, desarrollamos las siguientes acciones de ámbito social, de gobierno corporativo y ambiental, que contribuyen a la integración de los riesgos de sostenibilidad en el sistema de gestión de riesgos de la compañía, mitigando su posible impacto en el mismo:

- ✓ Establecimiento de una política retributiva competitiva que garantiza un salario de mercado que sea suficiente para cubrir las necesidades de los empleados, contemplando en su diseño diferentes elementos retributivos, tanto dinerarios (fijos y variables) como no dinerarios (en especie), e incluso otros de tipo “emocional” que satisfagan otras necesidades más allá de las puramente económicas o dinerarias y sirven, a su vez, a la compañía para atraer y fidelizar a los mejores profesionales y comprometer a los empleados con el proyecto de empresa.
- ✓ Equilibrio en el peso de los componentes dinerarios – fijos y variables- de la retribución, siendo los mismos proporcionales y coherentes con la situación de la compañía y las prácticas retributivas de los mercados donde operamos, pudiendo establecerse, en su caso, limitaciones o ratios a las cuantías a percibir, por ejemplo, en concepto de retribución variable para que éstas no sean superiores a un determinado porcentaje de la retribución fija, salvo que esté suficientemente justificado por la posición del empleado, la naturaleza de su función y/o el impacto en los resultados.
- ✓ Impulso a la movilidad sostenible de los empleados con objeto de reducir las emisiones de gases contaminantes asociada a los desplazamientos laborales:
 - Fomentando entre los empleados medidas de movilidad sostenible, tales como poner a su disposición aparcamientos para bicicletas en la sede corporativa, el incentivo del uso del transporte público colectivo para los desplazamientos de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, ubicando la sede social en un entorno con múltiples opciones de transporte público, de forma que contribuyamos a reducir las emisiones de CO2 a la atmósfera.
 - Facilitando, en su caso, y bajo las preceptivas autorizaciones el teletrabajo voluntario.
- ✓ Implementación políticas y medidas que garantizan la no discriminación por razón de sexo, edad, cultura, religión ni raza, en línea con los objetivos ODS 5 “Igualdad de género” y ODS 10 “Reducción de las desigualdades”.
- ✓ Distribución equilibrada de los salarios entre los distintos niveles organizativos de la compañía, con objeto de ajustar el abanico o la dispersión salarial.
- ✓ Control de la equidad interna, estableciendo los márgenes de tolerancia o dispersión admisibles entre las retribuciones de las personas que ocupan los mismos puestos, para evitar que puedan darse grandes diferencias salariales entre ellas o agravios comparativos que conduzcan a situaciones de inequidad difícilmente comprensibles, salvo que las mismas estén soportadas por criterios objetivos que lo justifiquen.
- ✓ Análisis y medición de la brecha salarial de género, conforme a las nuevas obligaciones incorporadas, a través del RD-ley 6/2019, al artículo 28 del ET, en materia de registro de las retribuciones desagregadas por sexo y la adopción, en su caso de medidas para corregir los “gaps” retributivos entre hombres y mujeres, así como de la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad, que impone igualmente a las compañías la obligación de informar sobre remuneraciones y brecha salarial.

- ✓ Promover la igualdad entre los géneros y la participación real y efectiva de las mujeres en los órganos de dirección de la compañía.
- ✓ Evitar medidas discriminatorias y prejuicios asociados a la edad.
- ✓ Incrementar la transparencia salarial y la comunicación de las políticas retributivas.
- ✓ Impulso de las medidas de conciliación con medidas de flexibilidad horaria que permitan a los empleados optimizar sus desplazamientos laborales a los centros de trabajo y, consecuentemente, de los recursos energéticos asociados a los mismos.

Julio 2026