

# Política de remuneraciones



## Contenido

1.	Antecedentes y normativa aplicable.....	3
2.	Ámbito de aplicación.....	4
3.	Aprobación, revisión y control de la Política de Remuneraciones.....	5
4.	Objetivos de la Política de Remuneraciones.....	5
5.	Principios generales de la Política de Remuneraciones.....	6
6.	Remuneración del Consejo de Administración.....	8
7.	Remuneración del resto del colectivo identificado.....	9
	7.1. Retribución fija.....	9
	7.2. Retribución variable.....	9
8.	Procedimiento de propuesta y aprobación de la remuneración.....	11
9.	Fijación de objetivos.....	12
10.	Fijación del importe destinado a la retribución variable.....	12
11.	Directrices de abono de la retribución variable.....	13
	11.1. Diferimiento.....	13
	11.2. Pago en instrumentos financieros vinculados con el valor de las acciones de la entidad.....	13
	11.3. Operaciones de cobertura.....	14
	11.4. Ajuste ex post de las remuneraciones.....	14
12.	Política de reducción de retribuciones (cláusula malus).....	15
13.	Política de recuperación de retribuciones (cláusula clawback).....	16
14.	Principios generales a las cláusulas clawback y malus y procedimiento de determinación de la cuantía de la remuneración objeto de reducción o devolución.....	18
15.	Requerimientos en materia de indemnizaciones.....	19
16.	Aplicación del principio de proporcionalidad.....	20
17.	Obligaciones de publicidad y transparencia en materia de Política de Remuneraciones.....	21
18.	Ley aplicable.....	21
19.	Aprobación y entrada en vigor.....	21
20.	Control de versiones.....	22

## I. Antecedentes y normativa aplicable

El objetivo de la Política de Remuneraciones del Grupo Singular Bank S.A.U. (en adelante, "Singular Bank" o "la Entidad") es atraer, motivar y retener a los empleados en el largo plazo, asegurando una gestión apropiada de los riesgos, velando por el cumplimiento normativo dentro de la Entidad, protegiendo los intereses de los clientes, accionistas y empleados y promoviendo un gobierno medioambiental, social y corporativo ("ESG").

La regulación y la gestión de los sistemas retributivos de las entidades financieras han sido revisadas en profundidad tanto a nivel internacional como nacional y la reconsideración de estos sistemas ha supuesto un importante desarrollo de normas y recomendaciones sobre las prácticas de remuneración.

Esta Política se ha establecido en cumplimiento de la normativa aplicable de referencia (la "Normativa Prudencial"), en particular:

- Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva (el "Reglamento Delegado 2021/923").
- Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión (la "Directiva 2013/36/UE").
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (la "LOSS").
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014 (el "RD 84/2015").
- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) 575/2013 (la "Circular 2/2016").
- Circular 3/2022, de 30 de marzo, del Banco de España, por la que se modifican la Circular 2/2016, de 2 de febrero, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013; la Circular 2/2014, de 31 de enero, a las entidades de crédito, sobre el ejercicio de diversas opciones regulatorias contenidas en el Reglamento (UE) n.º 575/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 648/2012; y la Circular 5/2012, de 27 de junio, a entidades de crédito y proveedores de servicios de pago, sobre transparencia de los

servicios bancarios y responsabilidad en la concesión de préstamos (la "Circular 3/2022").

- Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75 apartado 2 de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) nº 575/2013, en su versión de 2 de julio de 2021 (la "Guía de la EBA").
- Reglamento de la Unión Europea 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por el que se modifica el Reglamento de la Unión Europea 648/2012 (el "Reglamento 575/2013").
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "LSC").
- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores (el "RD-Legislativo 4/2015").
- Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores (el "RD-Ley 7/2021").

De acuerdo con lo anterior, se ha considerado necesaria la creación de un documento interno en el que se fijan las principales características de las políticas y prácticas de remuneración del colectivo con incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad (el "Colectivo Identificado").

Así, el presente documento recoge la Política Retributiva del Colectivo Identificado de Singular Bank (la "Política de Remuneraciones", la "Política de Retribuciones", o la "Política"). En ella, se identifican, entre otros aspectos, los procedimientos y principios generales para la determinación de la política de remuneraciones del Colectivo Identificado, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma y su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados a este colectivo.

## 2. **Ámbito de aplicación**

La presente Política resulta de aplicación obligatoria a todos los miembros que formen parte en cada momento del Colectivo Identificado del Grupo Singular Bank.

A los efectos de esta Política se entenderá por Grupo Singular Bank las siguientes entidades:

- Singular Bank S.A.U.
- Singular Asset Management, S.G.I.I.C. El primer ejecutivo quedará integrado en el colectivo identificado de la matriz. No obstante, Singular Asset Management S.G.I.I.C. determinará su propio colectivo identificado a los efectos de cumplir con las especificidades de la legislación propia de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva.

De acuerdo con la Política de Evaluación de Idoneidad del Grupo Singular Bank, el Consejo de Administración de Singular Bank determinará el personal contenido dentro del Colectivo Identificado y estará basado en los criterios cualitativos y cuantitativos descritos en la LOSS, su normativa de desarrollo y el Reglamento Delegado 2021/923.

### **3. Aprobación, revisión y control de la Política de Remuneraciones**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobará la Política de Retribuciones del Colectivo Identificado, así como las sucesivas modificaciones de esta. También será responsable de supervisar su aplicación.

La Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad propuesta por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas, según los términos de la legislación vigente.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones elaborará anualmente un informe de evaluación interna sobre la política de remuneraciones, de acuerdo con lo establecido en la Norma 37 de la Circular 2/2016.

Igualmente, con una periodicidad anual o inferior si fuera preciso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo de Administración las modificaciones de la Política de Remuneraciones que considere oportunas para su adecuación a la normativa vigente y mejora de su eficacia. Además, vigilará la efectividad de las medidas adoptadas para la implantación de la Política de Remuneraciones.

### **4. Objetivos de la Política de Remuneraciones**

La finalidad de esta Política es establecer las bases retributivas para la Entidad y definir un sistema de remuneración acorde con el mercado, atractivo para los empleados y compatible con la estrategia del negocio, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Banco, los accionistas, los clientes y los empleados y la promoción de ESG.

Los objetivos que persigue esta Política retributiva son:

- Reflejar y hacer transparentes los principios sobre los que se construye el marco retributivo de Singular Bank.
- Asegurar que el sistema de retribución y su aplicación cumplen con la normativa y regulación aplicables.
- Asegurar un entorno sólido y efectivo de conciencia y gestión del riesgo.
- Asegurar que no existen incentivos retributivos que inciten al personal identificado a situar su interés o el de la Entidad por encima del de sus clientes en posible detrimento de éstos.
- Asegurar el alineamiento con la estrategia empresarial, los objetivos y los intereses en el largo plazo de Entidad y clientes y la promoción de ESG.

## 5. Principios generales de la Política de Remuneraciones.

La presente Política se rige por los principios generales que se describen a continuación.

- **Composición del paquete retributivo:** la retribución del Colectivo Identificado estará integrada por un conjunto de componentes que, tanto en su contenido (dinerario y no dinerario), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fijo y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.
- **Gestión del riesgo:** Los objetivos individuales de devengo de la retribución variable no actuarán como vehículos de asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo de la Entidad.

El personal que ejerza funciones de control será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

De forma particular, debido al aumento de la relevancia que tienen para la Entidad, y para la sociedad en su conjunto, los riesgos relacionados con la sostenibilidad, el cambio climático y el buen gobierno; el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han considerado tener en cuenta los mismos en su Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad, de acuerdo con sus valores corporativos.

- **Vinculación con los resultados en el largo plazo:** la Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés de acuerdo con lo previsto tanto en el Código de Conducta como en el Reglamento Interno de Conducta de la Entidad.

Con este fin, la valoración del componente de la remuneración basado en los resultados se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos y se realizará en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo.

- **Proporcionalidad entre los componentes fijo y variable:** la retribución variable guardará una proporción adecuada en relación con la retribución fija, con el fin de evitar la asunción excesiva de riesgos. Se distinguirá entre:
  - La remuneración fija, que deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización, según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, así como la dificultad de las funciones desempeñadas.
  - La remuneración variable, tendrá carácter vinculante y deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo. En general, la remuneración variable se podrá otorgar de acuerdo con los resultados de la Entidad y en función del resultado positivo de los criterios de evaluación de desempeño definidos, que contemplen objetivos de negocio. Para calcular los componentes de la

retribución variable se tendrán en cuenta tanto riesgos corrientes como contingentes. En los casos de rescisión anticipada del contrato que generen pagos compensatorios, se basarán en los resultados obtenidos y no podrán compensar resultados negativos.

Salvo que se establezca claramente que un concepto retributivo es fijo, se considerará un elemento retributivo variable.

- **Equidad interna y competitividad externa:** la Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del colectivo identificado, velando por la equidad interna y la competitividad externa. Será una política no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre empleados de un mismo puesto de trabajo o para un trabajo de igual valor y respetará los principios y garantías que se recojan en el plan de igualdad de la Entidad.

Así, la remuneración estará alineada con las prácticas del mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de esta sea competitiva con la de puestos con funciones similares en instituciones comparables del sector.

- **Control y supervisión:** el Consejo de Administración es el responsable de establecer un sistema de control y supervisión de la retribución del Colectivo Identificado, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones garantizando el cumplimiento de la presente Política de Remuneraciones y la normativa aplicable.

A estos efectos, con carácter anual la Entidad o un tercero independiente podrá realizar una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la Política de Remuneraciones del Colectivo Identificado, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la propia Comisión de Nombramiento y Retribuciones y el Consejo.

El informe anual sobre dicha evaluación se elaborará y mantendrá a disposición de la autoridad supervisora competente no más tarde de la fecha en que se publique la Información con relevancia prudencial.

El informe contendrá la evaluación de los siguientes puntos:

- Empleados que forman parte del Colectivo Identificado.
- Esquemas de remuneración variable del Colectivo Identificado, cláusulas de diferimiento, pago en instrumentos financieros vinculados con el valor de las acciones de la entidad, ajustes ex post de las remuneraciones y periodos de retención y equilibrio respecto a la remuneración fija.
- Herramientas de medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el Colectivo Identificado.
- Compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al Colectivo Identificado.
- Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión asumidos frente al Colectivo Identificado.
- Procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte de

la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo de Administración, referido tanto al Colectivo Identificado como al resto del personal.

## 6. Remuneración del Consejo de Administración

De acuerdo con el artículo 27 de los Estatutos Sociales de Singular Bank, el cargo de Consejero será remunerado.

La remuneración consistirá en uno o más de los siguientes conceptos:

- una asignación fija anual;
- compensación por gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que pudieran originarse en el propio ejercicio de su cargo;
- indemnizaciones por cese equivalentes a un año completo de su retribución fija anual, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador;
- una cantidad fija anual como consecuencia de su incorporación a los comités delegados del Consejo de Administración.
- Adicionalmente, aquellos consejeros que desempeñen funciones ejecutivas podrán recibir:
  - a) una asignación variable;
  - b) cualesquiera otras fórmulas de remuneración que, en cada momento, determine la Junta General o, en su defecto, el Consejo de Administración, que sean conformes a la práctica habitual de la Entidad; y/o
  - c) las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro que, en cada momento, determine el Consejo de Administración.

Los consejeros ejecutivos no percibirán remuneración alguna por su condición de consejeros, siendo su retribución únicamente la percibida por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, que podrá incluir todos los conceptos contenidos en los Estatutos Sociales para la retribución de los Consejeros.

El importe máximo de remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación, en los mismos términos que las sociedades cotizadas en la legislación mercantil salvo que la Junta General determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los distintos miembros del Consejo de Administración se aprobará por decisión del mismo, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones determinará con carácter anual la propuesta de la cuantía fija y variable asignada a cada consejero, teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y dedicación exigida, así como la evolución de la Entidad. Esta propuesta será sometida a la aprobación posterior del Consejo de Administración.

## **7. Remuneración del resto del colectivo identificado**

### **7.1. Retribución fija**

La remuneración fija, reflejará la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

Dicha remuneración se fijará de común acuerdo entre el empleado y la Entidad en el momento de su contratación y será revisable anualmente.

Se tratará de un salario competitivo en relación con los estándares del sector para puestos de nivel y responsabilidad similares a los que se ocupen.

### **7.2. Retribución variable**

#### **7.2.1 Objetivos y principios**

El principal objetivo de la retribución variable es incentivar el desempeño y la consecución de resultados, en línea con la estrategia y los objetivos marcados por la Entidad, de acuerdo con una gestión del riesgo sólida, que evite comportamientos individuales o colectivos inapropiados que conduzcan a una asunción excesiva de riesgo.

Los componentes de la retribución variable de la Entidad tendrán en cuenta los siguientes principios:

- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo dentro de la estrategia empresarial establecida, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento y no formará parte de posibles planes de remuneración. Excepcionalmente, podrá existir una retribución compensatoria de incorporación. Esta retribución tendrá carácter excepcional, sólo se aplicará cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo. Como contraprestación por el pago de dicha compensación, el miembro del Colectivo Identificado al que le sea reconocida vendrá obligado a permanecer en la Entidad al menos un periodo de 36 meses. En caso de incumplimiento de dicha obligación, el miembro del Colectivo Identificado vendrá obligado a reintegrar a la Entidad la retribución compensatoria de incorporación que le hubiera sido abonada.
- El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

Se establecen las ratios entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, aplicando los siguientes principios:

- El componente variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
- No obstante, la Junta General de Accionistas de la Entidad podrá aprobar anualmente un nivel superior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo. En este caso, se deberá informar a la autoridad supervisora competente sobre su intención de solicitar esta aprobación a la Junta, así como del resultado de la votación. La propuesta del Consejo de Administración originada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a la Junta General de Accionistas, preceptiva para la aprobación por ésta de un nivel de retribución variable superior al cien por cien de la retribución fija, deberá tener en consideración las exigencias o recomendaciones vigentes de la autoridad competente para restringir su política de distribución de dividendos.
- En cualquier caso, la suma de todos los conceptos que tengan la consideración de retribución variable en ningún caso podrá superar el cien por cien de la remuneración fija sin aprobación de la Junta de Accionistas o el doscientos por cien de dicha retribución en todo caso.
- Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica por haber alcanzado los resultados fijados por la Entidad en base a la estrategia empresarial definida y los resultados de la persona de que se trate.
- La remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros en los que no se alcance el beneficio presupuestado por la Entidad. Hasta el cien por cien de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. Se establecerán criterios específicos para la aplicación de las cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. En dichos criterios se recogerán, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

### **7.2.2 Sistema de retribución variable anual**

Todo miembro del Colectivo Identificado podrá tener acceso a una retribución variable anual de carácter no consolidable. Dicha retribución recompensará la consecución de los objetivos anuales fijados para la Entidad, de los objetivos fijados para su departamento y de los objetivos fijados anualmente para el empleado. Asimismo, se englobará dentro del marco plurianual estratégico

definido para la Entidad y del impacto de estos en el largo plazo.

Los objetivos referidos a la Entidad y al departamento al que pertenezca el empleado, no tienen por qué ser directa, única y exclusivamente exigibles al empleado. La cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados.

Habrán ejercicios en los que puede no devengarse retribución variable si el grado de cumplimiento de los objetivos estuviese por debajo de los niveles mínimos establecidos o si los resultados de la Entidad en su conjunto no justificasen su devengo.

### **7.2.3 Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales de pensiones**

La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.

El 15% de las aportaciones anuales realizadas a compromisos por pensiones tendrán la consideración de beneficios discrecionales de pensión, y, por tanto, se considerarán remuneración variable diferida a todos los efectos.

### **7.3 Otras retribuciones del paquete retributivo**

El Colectivo Identificado, como parte integrante de su paquete retributivo, podrá tener los siguientes beneficios sociales:

- Seguro médico privado individual para todos los empleados.
- Seguro médico privado para toda la unidad familiar en el caso de aquellos empleados que lo hubiesen pactado con la Entidad.
- Ayuda a comida: de acuerdo con el marco establecido en el convenio colectivo de aplicación.
- Seguro de vida.
- Plan de previsión social.
- Vehículo de función: en el caso de aquellos empleados que lo hubiesen pactado con la Entidad.

Se autoriza que una parte de la retribución de los miembros del Colectivo Identificado pueda ser ingresada en un depósito bancario en el porcentaje y conforme a los criterios de remuneración del depósito determinados por el Consejo de Administración, tomando como referencia el balance público consolidado a cierre del año fiscal anterior de referencia para el cálculo.

Adicionalmente, los miembros del Colectivo Identificado podrán ser remunerados en virtud de cualesquiera otras fórmulas de remuneración que, en cada momento, determine la Junta General o, en su defecto, el Consejo de Administración, que sean conformes a la práctica habitual de la Entidad.

## **8. Procedimiento de propuesta y aprobación de la remuneración**

La Junta General de Accionistas es el órgano responsable de la aprobación de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración. Asimismo, el Consejo de Administración será responsable de la aprobación de la retribución del Colectivo Identificado.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones debe informar y asesorar al Consejo de Administración en todos los asuntos relativos a la aprobación, revisión y modificación de la Política de Remuneraciones, así como en lo relativo a la retribución individual de los consejeros y la alta dirección. Además, supervisará y formulará propuesta sobre la remuneración del resto del Colectivo Identificado y velará por el cumplimiento de las obligaciones de transparencia de las retribuciones a las que obliga la normativa vigente.

### **9. Fijación de objetivos**

Al comienzo del ejercicio, el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, establecerá los objetivos a conseguir en el año que comienza, los cuales quedarán recogidos por escrito, así como la metodología para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos y los criterios cualitativos y cuantitativos para la determinación del importe de incentivos.

De dichos objetivos generales, se derivarán los objetivos de la Entidad y del Grupo y, de ellos, a su vez, se desglosarán los objetivos por departamento e individuales de cada empleado. En este proceso, cada superior jerárquico determinará los objetivos a conseguir por parte de los empleados que dependan de él.

Los objetivos deberán estar claramente expresados por escrito y recogidos en los formatos establecidos en la Entidad, para asegurar una perfecta comprensión y posibilitar su seguimiento.

Con carácter anual la Entidad podrá fijar una serie de indicadores que serán condicionantes para la activación del sistema de retribución variable y sin cuyo cumplimiento no se pueda activar el sistema.

Adicionalmente la valoración de cada empleado se podrá modular en base a la evaluación del desempeño que realice su superior, de tal forma que será posible considerar factores no recogidos en los objetivos establecidos, pero que sean claves a la hora de valorar el desempeño de los empleados.

Los objetivos del Colectivo Identificado serán puestos en conocimiento del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

### **10. Fijación del importe destinado a la retribución variable**

Anualmente la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá, de acuerdo con los presupuestos y objetivos estratégicos definidos para el año, el montante global de retribución variable para el ejercicio, en base al cumplimiento del presupuesto o de los objetivos estratégicos, así como en función de los resultados, o de los niveles de solvencia y liquidez de la Entidad, de acuerdo con las siguientes directrices:

- Para la asignación individual de la retribución variable se tendrán en cuenta todos los

parámetros detallados para la evaluación de cada miembro del Colectivo Identificado.

- El Comité de Nombramientos y Retribuciones preparará un informe justificativo sobre el grado de cumplimiento de los objetivos del empleado y propondrá, en base a dicho análisis, sobre el importe de la remuneración fija y variable asignada a cada miembro del Colectivo Identificado, así como la aplicación de medidas específicas para su abono, en su caso. Asimismo, podrá proponer ajustar al alza, a la baja o incluso cancelar totalmente el pago de retribución variable a la vista de:
  - Los resultados globales de la Entidad y de las distintas Unidades de Negocio.
  - Los hitos estratégicos alcanzados en el ejercicio.
  - El proceso de gestión de riesgos.
  - Los niveles de solvencia, liquidez y empleo de capital.
  - Cualquier otra métrica que estime relevante.
- El Consejo de Administración decidirá, en base a la propuesta preparada por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, sobre el importe de la remuneración fija y variable, así como de la aplicación de las medidas específicas para su abono, en su caso.
- La comunicación y el abono de la retribución variable se hará de acuerdo con las directrices establecidas en la Entidad.

## **II. Directrices de abono de la retribución variable**

### **II.1. Diferimiento**

El 40 por ciento del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo de cuatro años y se adaptará correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades del miembro del personal correspondiente. Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los cuatro años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida, abonándose un cuarto de lo diferido en cada año posterior.

Con carácter excepcional, en el caso de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, el Comité de Nombramientos y Retribuciones valorará someter a esta cláusula de diferimiento hasta el 60 por 100 de la remuneración variable.

El pago de la remuneración diferida, tanto en efectivo como, en su caso, cuando fuera aplicable, en instrumentos financieros vinculados con el valor de las acciones de la Entidad, queda sujeto a la permanencia en activo en la Entidad o su Grupo en el momento de liquidación de los pagos correspondientes.

En aplicación del criterio de proporcionalidad, se excluyen de la obligación de aplicar este diferimiento para remuneraciones variables inferiores a los 50.000€.

### **II.2. Pago en instrumentos financieros vinculados con el valor de las acciones de la entidad.**

Una parte sustancial, en concreto, el 50 por ciento de cualquier elemento de remuneración

variable, ya sea diferido o no diferido, se podrá otorgar en instrumentos financieros vinculados con el valor de las acciones de la Entidad.

El valor de los instrumentos financieros utilizados como retribución será determinado anualmente teniendo en cuenta el valor de mercado de las acciones de la Entidad, mediante el procedimiento que determine el Consejo de Administración.

En el caso de que la Entidad estuviera obligada a entregar los instrumentos financieros a los miembros del Colectivo Identificado por aplicación de este apartado, estarán sometidos a una política de retención de un año desde su entrega, concibiéndose ésta como una adecuada práctica para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la Entidad. No obstante, en el caso de instrumentos que correspondan a la parte diferida de la remuneración del personal perteneciente al Colectivo Identificado que no sea ni consejero ni alto directivo, el período mínimo de retención podrá reducirse hasta los seis meses si el diferimiento de estos instrumentos es, al menos, de cinco años. De esta forma, los miembros del Colectivo Identificado no podrán enajenar los instrumentos del Banco recibidos durante el periodo de indisponibilidad. Transcurrido éste, los instrumentos serán liquidados al valor resultante del procedimiento anual de valoración de las acciones de la Entidad, que podrá ser mayor o menor que el valor original de los instrumentos. Este régimen de indisponibilidad de los instrumentos resultará igualmente de aplicación en los casos de extinción de la relación con la Entidad, no resultando así en los casos de fallecimiento y declaración de Incapacidad Permanente, en los que los instrumentos serán liquidados inmediatamente.

En aplicación del criterio de proporcionalidad, se excluyen de la aplicación de este pago en instrumentos financieros las remuneraciones variables inferiores a los 50.000€.

### **II.3. Operaciones de cobertura**

No está permitido la realización o contratación de operaciones personales de cobertura relacionadas con la remuneración y la responsabilidad que tengan efectos en la gestión del riesgo de la Entidad. No se permitirán elementos de cobertura para ningún tipo de retribución variable.

### **II.4. Ajuste ex post de las remuneraciones**

La remuneración variable total de los Consejeros o empleados integrados en el Colectivo Identificado podrá reducirse de forma considerable cuando la Entidad se desvíe de forma significativa del plan estratégico como consecuencia de una actuación indebida o fraudulenta de dicho consejero o empleado, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración ("malus") o de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("clawback").

Adicionalmente, la remuneración variable del Colectivo Identificado se reducirá y se podrá exigir la devolución en el momento de la evaluación de desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital respecto de los presupuestos aprobados para ese ejercicio, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores

o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de objetivos presupuestados.

## **12. Política de reducción de retribuciones (cláusula malus)**

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción por parte de la Entidad si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las circunstancias siguientes:

12.1 Cuando en el tiempo desde la concesión hasta la consolidación se reformularan las cuentas anuales que no provengan de cambios normativos y siempre que como consecuencia de esta reformulación, resultase una remuneración variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución variable alguna de acuerdo con la Política de Retribución variable de la Entidad. Lo anterior también concurrirá en supuestos de variaciones significativas del capital económico y de la valoración cualitativa de los riesgos.

También cabrá proceder a la mencionada reducción en caso de un insuficiente desempeño financiero de la Entidad respecto del presupuesto aprobado para ese ejercicio por el Consejo de Administración.

En este caso, los beneficiarios no recibirán ni la retribución variable anual que corresponda al ejercicio en cuestión al que se refieran dicho insuficiente desempeño frente a los presupuestado, ni las cantidades diferidas que correspondiese abonarles en el ejercicio en el que se aprueben las cuentas anuales que reflejen dichos resultados.

12.2 Si desde su concesión hasta su consolidación se encontrara en vigor una recomendación o exigencia del regulador de restringir la Política de Retribución variable de la Entidad.

12.3 Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia directa o indirecta de las siguientes circunstancias:

- a) Una actuación fraudulenta por parte del empleado del Colectivo Identificado.
- b) Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- c) Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas recogidas en los códigos internos de conducta o en el Reglamento Interno de Conducta de la Entidad.
- d) Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño grave a la Entidad por culpa o negligencia en el desempeño de sus funciones.
- e) Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por una infracción de la normativa de ordenación, supervisión y solvencia de entidades financieras.
- f) La generación de circunstancias o la realización de cualquier tipo de conducta que pudiera dar lugar al despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes,

la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.

- g) Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, como consecuencia del incumplimiento de las políticas y directrices de riesgos establecidas en Singular Bank.
- h) La imposición de sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable del personal del Colectivo Identificado.

12.4 Por último, si se originara como consecuencia de una gestión imputable directamente a un miembro del Colectivo Identificado una de las siguientes circunstancias:

- a) Incumplimientos de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento según normativa aplicable, por un periodo continuo de 3 meses.
- b) Incumplimientos de las ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por un periodo continuo de 3 meses.
- c) Que se produzcan cambios significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados.
- d) Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
- e) Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, por una unidad de negocio o de control de riesgo.

### **13. Política de recuperación de retribuciones (cláusula clawback)**

Cualquier miembro del Colectivo Identificado deberá devolver a la Entidad parte o la totalidad de la retribución variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, en los siguientes supuestos:

13.1 Cuando durante los cuatro (4) años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que el cobro se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o afloran riesgos asumidos por el consejero o empleado durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Entidad que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

13.2 También podrá ser objeto de aplicación de la cláusula "clawback" cuando se reformularan las cuentas anuales que no provengan de cambios normativos y siempre que, como consecuencia de esta reformulación, resultase una remuneración variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución variable alguna. Lo anterior también concurrirá en supuestos de variaciones significativas del capital económico y de la valoración cualitativa de los riesgos;

También cabrá proceder a la mencionada devolución en caso de un insuficiente desempeño

financiero de la Entidad respecto del presupuesto aprobado para ese ejercicio por el Consejo de Administración. En este caso, los beneficiarios devolverán la retribución variable anual que corresponda al ejercicio en cuestión al que se refieran dichos resultados.

13.3 Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia directa o indirecta de las siguientes circunstancias:

- a) Una actuación fraudulenta por parte del Empleado del Colectivo Identificado.
- b) Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- c) Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas recogidas en los códigos internos de conducta o en el Reglamento Interno de Conducta de la Entidad.
- d) Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño grave a la Entidad por culpa o negligencia en el desempeño de sus funciones.
- e) Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por una infracción de la normativa de ordenación, supervisión y solvencia de entidades financieras.
- f) La generación de circunstancias o la realización de cualquier tipo de conducta que pudiera dar lugar al despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
- g) Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, como consecuencia del incumplimiento de las políticas y directrices de riesgos establecidas en Singular Bank.
- h) La imposición de sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable del personal del Colectivo Identificado.

13.4 Si se originara como consecuencia de una gestión imputable directamente a un miembro del colectivo identificado una de las siguientes circunstancias:

- a) Incumplimientos de las ratios de capital legalmente establecidos en cada momento según normativa aplicable, por un periodo continuo de 3 meses.
- b) Incumplimientos de las ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por un periodo continuo de 3 meses.
- c) Que se produzcan cambios significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados.
- d) Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, por una unidad de negocio o de control de riesgo.

La recuperación de la retribución -haya sido diferida o no- podrá ser realizada durante los 4 años inmediatamente posteriores a su abono. Esto es, que dichas medidas de recuperación pueden aplicarse en todo caso tanto (i) sobre los ejercicios en los que se devenga la retribución variable; como (ii) en los cuatro ejercicios siguientes a la liquidación y abono de dicha retribución.

#### **14. Principios generales a las cláusulas clawback y malus y procedimiento de determinación de la cuantía de la remuneración objeto de reducción o devolución**

El Colectivo Identificado sujeto a la Política de Devolución de Retribuciones será informado del contenido de dicha Política. En todo caso, la no aceptación de esta no impedirá a la Entidad la ejecución de estas medidas en caso de que concurren los supuestos habilitantes para ello anteriormente indicados.

La no aceptación y adhesión explícita por parte de alguno de los miembros del Colectivo Identificado a las medidas de devolución de la retribución variable de acuerdo con lo establecido por la Entidad en cada momento supondrá la pérdida del derecho de la persona identificada al cobro de cualquier retribución variable.

La aplicación de cláusulas clawback es compatible con la aplicación simultánea de cláusulas malus, de forma que además de dejar de percibir las cantidades pendientes de cobro, obligará al miembro del Colectivo Identificado a la devolución total o parcial de las cantidades ya percibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Entidad realizará (con una periodicidad mínima anual) un análisis acerca de la concurrencia de circunstancias que puedan resultar en la aplicación de las medidas de aplicación de cláusulas clawback y malus y emitirá un informe a este respecto. A estos efectos, la citada Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con los medios internos o externos que estime necesarios.

El informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones será elevado al Consejo de Administración de la Entidad para su ratificación.

A la vista del informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración notificará, en los casos en los que sea procedente, a los consejeros y directivos dependientes del Consejo de Administración afectado por tal situación, concediéndole un plazo no inferior a cinco días naturales para comparecer en audiencia ante el mismo, al objeto de exponer cuantas cuestiones considere relevantes para valorar si dichos supuestos se derivan directamente de su gestión.

Para el resto de miembros del Colectivo Identificado, dicha comparecencia se efectuará ante el responsable de Recursos Humanos de la Entidad.

Tras el trámite de audiencia, el Consejo de Administración concluirá si concurre alguno de los supuestos que determinan la reducción o la devolución de la retribución variable pendiente de percibir o percibida de acuerdo con lo establecido en la presente Política y a qué miembros del Colectivo Identificado afecta tal circunstancia. A estos efectos, el Presidente del Consejo de Administración dispondrá de un voto de calidad y deberán abstenerse los Consejeros que pudiesen tener algún conflicto de interés.

En el caso de que concurra alguno de los supuestos que determinan la aplicación de la medida de ajuste (malus y/o clawback) de la retribución percibida o pendiente de percibir, el Consejo de Administración acordará la cuantía de la retribución variable que debe ser objeto de reducción o devolución a la Entidad.

Adoptado el citado acuerdo, el Consejo de Administración comunicará por escrito a la persona identificada el importe bruto de la Retribución Variable que deberá ser objeto de reducción o devolución y el procedimiento de devolución aplicable a su caso concreto, de acuerdo con el siguiente esquema:

- i. En primer lugar, la retribución variable objeto de devolución será compensada con cualquier elemento retributivo dinerario de carácter variable devengado por la persona identificada que se encuentre pendiente de abono.
- ii. En caso de que no exista retribución variable alguna pendiente de abono o ésta sea insuficiente, la cuantía objeto de devolución será compensada con cualquier otro elemento retributivo de carácter no variable, neto de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social, pendiente de abono a la persona identificada (i.e. salario fijo, en su caso, saldo y finiquito resultante de la extinción de su relación laboral o mercantil con la Entidad, etc.).
- iii. En caso de que la compensación descrita en el punto anterior no fuera posible o suficiente, la persona identificada estará obligada a abonar la cuantía restante que deba ser objeto de devolución mediante transferencia bancaria o ingreso en la cuenta indicada por la Entidad. La entrega del referido importe deberá hacerse en el plazo de 30 días hábiles a contar desde que la persona identificada afectada hubiese recibido la comunicación de la cantidad a devolver.
- iv. Si la persona identificada no procediera al pago de la cuantía objeto de devolución en el plazo indicado anteriormente, se devengarán tanto los intereses de demora como los intereses procesales que legalmente correspondan.

Será por cuenta de la persona identificada la solicitud de devolución de (i) los ingresos indebidos como consecuencia de las retenciones practicadas a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o impuesto análogo por la Entidad y, en su caso, de (ii) las cotizaciones a la Seguridad Social a su cargo efectuadas en relación con la retribución objeto de devolución al amparo de la presente Política.

La Entidad ejercerá todas las acciones que tenga a su alcance para reclamar judicial o extrajudicialmente la cuantía objeto de devolución más los intereses de demora y los intereses procesales que, en su caso, se hubieren devengado, siendo por cuenta de la persona identificada todos los gastos y costas procesales en los que pudiese incurrirse.

## **15. Requerimientos en materia de indemnizaciones**

Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

En concreto, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traerán causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de la alta dirección, según corresponda,

que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en la normativa laboral aplicable o en los contratos.

En este sentido, no se concederá indemnización por despido en los siguientes supuestos:

- 1) Cuando haya un incumplimiento evidente que justifique la extinción inmediata del contrato o despido del miembro del personal.
- 2) Cuando el empleado dimita voluntariamente.

Cuando se determine el importe de las indemnizaciones por despido a pagar, la Entidad tendrá en cuenta los resultados y logros a lo largo del tiempo y evaluará, cuando sea relevante, la gravedad de cualquier incumplimiento conforme a la normativa aplicable.

Las indemnizaciones por despido, incluidos los pactos de no competencia post contractual, tendrán la consideración de remuneración variable a todos los efectos. De esta forma, se tendrán en cuenta a efectos del cálculo de la ratio, el diferimiento, pago en instrumentos y las cláusulas malus y clawback, de conformidad con lo establecido en la presente Política.

No se tendrán en cuenta los siguientes importes de indemnizaciones por despido a efectos del cálculo de la ratio, el diferimiento, pago en instrumentos y la cláusula malus:

- 1) Indemnizaciones por despido obligatorias según la legislación laboral nacional, obligatorias tras la decisión de un tribunal o calculadas mediante una fórmula genérica,
- 2) Liquidaciones por cese cuando estén sujetas a cláusulas de no competencia en el contrato y se pague en ejercicios futuros hasta un máximo del importe de la remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el personal aún estuviera empleado,
- 3) Indemnizaciones por despido abonadas en las siguientes situaciones, cuando la Entidad haya demostrado a la autoridad competente las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización de despido:
  - 3.1) La Entidad quiere rescindir el contrato tras una reducción significativa de las actividades a las que se dedicaba el miembro del Colectivo Identificado o cuando determinadas áreas de negocio sean adquiridas por otras entidades sin que tenga la opción de mantener su empleo en la Entidad adquirente.
  - 3.2) La Entidad y un miembro del Colectivo Identificado llegan a un acuerdo en caso de conflicto laboral, potencial o real, para evitar llevar el caso a los tribunales.

Los pagos de remuneraciones ordinarios dentro del plazo de preaviso no tendrán consideración de indemnización por despido y por tanto, no estarán sujetos a los requerimientos aplicables a la remuneración variable.

## **16. Aplicación del principio de proporcionalidad**

Tal y como establece la normativa, la Entidad debe fijar y aplicar la Política de Remuneraciones conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto adaptar de manera coherente las políticas y

prácticas de remuneración con el perfil de riesgo individual, la propensión al riesgo y la estrategia de la institución, con el fin de alcanzar con mayor eficacia los objetivos establecidos en los principios.

La Entidad considera que la aplicación del criterio de proporcionalidad es justificable, en base a los siguientes argumentos dados sus condiciones particulares:

- Su tamaño es relativamente reducido.
- Su organización interna es sencilla, acorde a su tamaño, y permiten una adecuada gestión y monitorización de los riesgos asumidos por cada miembro del Colectivo Identificado.
- Las directrices establecidas en la Entidad tienen en cuenta criterios de evaluación del riesgo, atendiendo a la evaluación de criterios cualitativos y cuantitativos, y serán compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

Teniendo en consideración estas circunstancias, ninguna persona incluida dentro del Colectivo Identificado en Singular Bank será tenido en cuenta en los parámetros de diferimiento de la remuneración variable ni en lo dispuesto para la aplicación del porcentaje de remuneración mediante acciones u otros títulos de propiedad equivalente a largo plazo, siempre que dicha remuneración variable no supere los 50.000€.

### **17. Obligaciones de publicidad y transparencia en materia de Política de Remuneraciones**

La Entidad se obliga a divulgar al mercado, al menos una vez al año, de forma clara y comprensible sus prácticas en materia de remuneración. La Entidad mostrará en su página web la información pública en materia de gobierno corporativo y Política de Remuneraciones, de acuerdo con lo establecido en la Norma 60 de la Circular 2/2016.

La información sobre la remuneración devengada en cada ejercicio por los miembros del Consejo de Administración, que publicará la Entidad en su página web, deberá reflejar la cifra total de la remuneración devengada y un desglose individualizado por conceptos retributivos con referencia al importe de los componentes fijos y dietas, así como los conceptos retributivos de carácter variable, en su caso.

### **18. Ley aplicable**

La presente Política se regirá por la legislación española, por la normativa prudencial aplicable prevista en el apartado I de la presente Política y por las guías interpretativas de la misma.

Con renuncia a cualquier otro fuero que pudiera corresponderle, el Colectivo Identificado expresamente se somete a la jurisdicción de los Tribunales de la ciudad de Madrid para la resolución de cualquier controversia que pudiera surgir en relación con la aplicación de la Política de Remuneraciones del Colectivo Identificado de la Entidad.

### **19. Aprobación y entrada en vigor**

La presente Política será aprobada por la Junta General y entrará en vigor desde el día de su aprobación, resultando de aplicación para las remuneraciones aprobadas a partir de la fecha de su entrada en vigor.

## 20. Control de versiones

Versión	4.0
Fecha última revisión y aprobación	29/11/2022
Objeto de la aprobación/revisión	Adaptación a la normativa en vigor y estructura de la Entidad
Fecha próxima revisión	31/12/2023 o modificación normativa si es anterior
Área o Departamento Responsable de la Política	Cumplimiento Normativo

## ACUSE DE RECIBO Y ACEPTACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE SINGULAR BANK

El abajo firmante declara que ha leído y conoce la Política de Remuneraciones de Singular Bank y que ha leído, entiende y acepta todos y cada uno de los términos incluidos en esta Política, incluyendo el diferimiento y las medidas de reducción y de devolución de retribuciones de Singular Bank.

A su vez, el empleado reconoce que ha tenido acceso al documento en cuestión (Política de Remuneraciones de Singular Bank) de cuya copia dispone.

Adicionalmente, se compromete a estar informado de las futuras modificaciones de la Política en su condición de miembro del Colectivo Identificado.

En [completar], a [completar] de [completar] 2022

Firma del empleado en señal de aceptación:

---

D/Dña. [completar]



Contacta con nosotros

912 909 083

[www.singularbank.es](http://www.singularbank.es)

Síguenos en las redes sociales

