

Política General de Remuneraciones del Grupo Singular Bank

Junio de 2024

Índice

1.	Antecedentes	4
2.	Ámbito de aplicación	4
3.	Objetivos de la Política General de Remuneraciones del Grupo	5
4.	Principios generales de la Política General de Remuneraciones del Grupo	5
5.	Remuneración del Consejo de Administración	6
6.	Elementos retributivos para los empleados del Grupo	7
6.1	Retribución fija	7
6.2	Retribución variable	8
6.2.1	Sistema de retribución variable	9
6.2.2	Particularidades aplicables al personal que ejerce funciones de control	12
6.2.3	Particularidades aplicables al personal que ejerce funciones relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios a clientes	12
6.3	Otras retribuciones	14
7.	Requerimientos específicos aplicables al Colectivo Identificado	14
7.1	Procedimiento para la identificación	14
7.2	Requerimientos específicos en materia de retribución variable	15
7.2.1	Evaluación de resultados en un marco plurianual	15
7.2.2	Política de retribución variable flexible y límite de la retribución variable	15
7.2.3	Condiciones para la generación y concesión de la retribución variable	16
7.2.4	Reglas para la consolidación y pago de la retribución variable	16
7.2.5	Prohibición de coberturas	22

7.3	Requerimientos en materia de indemnizaciones	22
7.4	Requerimientos en materia de previsión social	22
7.5	Aplicación del principio de proporcionalidad	23
8.	Aprobación, revisión y control de la Política General de Remuneraciones del Grupo	24
8.1	Régimen de aprobación	24
8.2	Revisión y control	24
9.	Obligaciones de publicidad y transparencia en materia de Política de Remuneraciones	25
10.	Ley aplicable	25
11.	Entrada en vigor y periodo de vigencia	26
12.	Control de versiones	26
	Anexo I	27
	Anexo II	29

I. Antecedentes

Este documento recoge la política general de remuneraciones (la **"Política General de Remuneraciones del Grupo"** o la **"Política"**) aplicable a todos los profesionales de las entidades que conforman el grupo Singular Bank (el **"Grupo Singular Bank"** o el **"Grupo"**), e incluye, entre otras, disposiciones concretas aplicables a las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo (el **"Colectivo Identificado"**).

Esta Política se ha establecido en cumplimiento de la Normativa Prudencial, conforme se define en el Anexo I (**"Normativa aplicable"**) de esta Política. Las referencias o definiciones en mayúsculas de normas o directrices contenidas en los apartados siguientes de esta Política tendrán el significado que se establece en el Anexo I de esta Política.

2. Ámbito de aplicación

La Política aplica a las sociedades que conforman el Grupo Singular Bank. A los efectos de esta Política, el Grupo Singular Bank está integrado por las siguientes entidades: Singular Bank, S.A.U. (**"Singular Bank"** o la **"Entidad"**), su filial Singular Asset Management, S.G.I.I.C., S.A.U. (**"Singular AM"**) y cualesquiera otras entidades sobre las que Singular Bank pueda ostentar el control, en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio¹.

Las sociedades del Grupo sujetas a normativa específica en materia de remuneraciones adecuarán sus políticas y prácticas retributivas en base a los principios establecidos en esta Política, que actuará como marco de referencia, recogiendo, en su caso, las particularidades propias que les sean de aplicación en función de lo establecido en su normativa sectorial.

Esta Política resulta de aplicación obligatoria a todos los profesionales del Grupo Singular Bank, sin perjuicio de las políticas retributivas que se formalicen para las entidades del Grupo sujetas a requisitos de remuneración específicos de acuerdo con lo indicado anteriormente, que se incluirán como Anexo II a esta Política.

En este sentido, la Política General de Remuneraciones del Grupo distingue entre los sistemas de remuneración aplicables (i) al Colectivo Identificado y (ii) al resto del personal. Asimismo, en esta Política se incluyen otros apartados que pueden tener un ámbito de aplicación específico, resultando de aplicación solo a determinadas categorías de empleados en atención a los requerimientos establecidos en la normativa aplicable.

¹ Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio (**"Código de Comercio"**).

De esta forma, las referencias que se hagan en el presente documento a los empleados del Grupo deberán entenderse hechas conjuntamente, o cuando el contexto así lo requiera, al Colectivo Identificado, bien a los miembros del Consejo de Administración, distinguiendo entre los que asumen funciones ejecutivas o no, según sea el caso, bien al resto del Colectivo.

3. Objetivos de la Política General de Remuneraciones del Grupo

La finalidad de esta Política es establecer las bases retributivas para el Grupo y definir un sistema de remuneración que permita atraer, motivar y retener a los mejores profesionales en el largo plazo y, al mismo tiempo, que promueva una gestión apropiada de los riesgos y sea compatible con la estrategia del negocio, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo, los accionistas, los clientes y los empleados.

Los objetivos que persigue esta Política son:

- Reflejar y hacer transparentes los principios sobre los que se construye el marco retributivo del Grupo Singular Bank.
- Que el sistema de retribución y su aplicación cumplan con la normativa y regulación aplicables.
- Un entorno sólido y efectivo de conciencia y gestión del riesgo.
- Evitar efectos perjudiciales para los intereses de los clientes.
- La promoción de los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (“ESG”, por sus siglas en inglés).

4. Principios generales de la Política General de Remuneraciones del Grupo

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

- **Composición adecuada del paquete retributivo:** la retribución de los empleados estará integrada, en cada caso, por un conjunto de componentes que, tanto en su contenido (dinerario y no dinerario), horizonte temporal (en su caso, corto, medio y largo plazo), seguridad (fijo y, en su caso, variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto del Grupo como de sus profesionales.
- **Gestión prudente del riesgo:** se promoverá una gestión prudente y eficaz de los riesgos, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel

tolerado por el Grupo, de forma consistente con la estrategia y la cultura de riesgos.

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 del Grupo e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés de acuerdo con lo previsto en la Política de Conflictos de Interés, en el Código de Conducta y 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.

- **Equilibrio entre los componentes fijos y variables:** la retribución variable guardará, en su caso, una proporción adecuada en relación con la retribución fija, con el fin de evitar la asunción excesiva de riesgos.
- **Equidad interna, competitividad externa e igualdad retributiva:** la Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados, velando por la equidad interna y la competitividad externa. Asimismo, se promoverá la no discriminación en cuanto al género, buscando la igualdad de retribución entre empleados de un mismo puesto de trabajo o para un trabajo de igual valor y respetando los principios y garantías que se recojan en el plan de igualdad.
- **Control y supervisión:** la presente Política estará sometida un proceso de supervisión continua con el objetivo de garantizar su correcta aplicación y cumplimiento y su debida actualización en función de la normativa aplicable en cada momento, en los términos que se detallan en el apartado 8 de esta Política.

5. Remuneración del Consejo de Administración

La remuneración de los consejeros de las sociedades del Grupo estará alineada con lo previsto en sus respectivos estatutos sociales y en las políticas de remuneración que les resulten de aplicación.

De acuerdo con lo anterior, la remuneración de los miembros del Consejo de Administración de Singular Bank podrá consistir, respectivamente, en uno o más de los siguientes conceptos:

- A) En el caso de los consejeros en su condición de tales:
- una asignación fija anual como miembro del Consejo de Administración.

- una cantidad fija anual adicional como consecuencia de su incorporación a las comisiones del Consejo de Administración.

En el caso de los consejeros ejecutivos:

- una retribución fija adecuada a los servicios prestados y responsabilidades asumidas, en los términos previstos en el apartado 6.1 (“Retribución fija”) de la Política;
- una retribución variable en los términos previstos en el apartado 6.2 (“Retribución variable”) de la Política;
- cualesquiera otras fórmulas de remuneración que, en cada momento, la Junta General de Accionistas o, en su caso, 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.

Asimismo, los consejeros podrán percibir 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.

Sin perjuicio de lo anterior, a los consejeros se les compensará por los gastos de desplazamiento, alojamiento, manutención y de cualquier otra naturaleza que pudieran originarse en el propio ejercicio de su cargo.

En cualquier caso, la remuneración de los consejeros estará sujeta a los requerimientos específicos que les resulten de aplicación por formar parte del Colectivo Identificado.

El importe máximo de remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General de Accionistas y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Salvo que la Junta General de Accionistas determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los distintos miembros del Consejo de Administración se aprobará por decisión de este, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero (entre otras, el cargo que ostenten como vocal o presidente del Consejo de Administración o de una comisión).

Sin perjuicio de las disposiciones de sus contratos, según proceda, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinará con carácter anual la propuesta de la retribución de cada consejero, teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y dedicación exigida, así como la evolución de la Entidad y el Grupo. Esta propuesta será sometida a la aprobación posterior del Consejo de Administración.

6. Elementos retributivos para los empleados del Grupo

En este apartado se detalla la descripción general de los elementos retributivos que podrían formar parte del paquete retributivo de los profesionales de la Entidad y el Grupo, así como las especialidades aplicables, en su caso, a determinadas categorías de empleados.

6.1 Retribución fija

Este concepto reflejará la experiencia profesional pertinente, la responsabilidad en la organización y las funciones inherentes al cargo ocupado. Remunerará la asunción de responsabilidades atendiendo a los principios de equidad, tanto interna como externa, así como el principio de compensación igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor, y debe constituir siempre una parte relevante de la compensación total.

La concesión y el importe de la retribución fija se basarán en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales. Dicha remuneración se fijará de común acuerdo entre el empleado y la correspondiente sociedad del Grupo que le vaya a contratar, en el momento de su contratación, y será revisable anualmente.

La retribución fija estará compuesta por el salario, las retribuciones en especie y cualesquiera otros beneficios o complementos que no giren sobre parámetros variables o estén supeditados al nivel de desempeño.

Entre los elementos que constituyen la retribución fija se encuentran, en particular, los siguientes:

- Beneficios sociales: podrán definirse beneficios o complementos salariales de naturaleza fija como parte del paquete retributivo de los profesionales (i.e., seguro médico, ayuda comida, seguro de vida, cesión de vehículos, etc.).
- Sistemas de previsión social: la retribución fija podrá incluir contribuciones a esquemas de previsión social de aportación definida que instrumentan compromisos por pensiones, para la cobertura de contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad.

Las aportaciones a estos esquemas se efectuarán en el marco de lo previsto en la normativa laboral y en los acuerdos individuales o colectivos de aplicación y no derivarán de componentes variables o resultados individuales.

En todo caso, la política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad y el Grupo.

6.2 Retribución variable

La retribución variable estará constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, monetarios o no, que se calculen en función de parámetros variables (i.e., los resultados u otros objetivos establecidos por el Grupo), y podrá comprender tanto la retribución variable anual correspondiente al modelo corporativo (en los términos que se detallan a continuación) como, en su caso, otros esquemas de incentivación variable anual o plurianual y cualquier otro componente variable que Singular Bank o las entidades de su Grupo pudieran conceder, en cada momento, a su personal o a determinados colectivos de empleados.

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

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

- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la Entidad y del Grupo.
- Será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo, y el total de la remuneración variable no limitará la capacidad del Grupo para reforzar la solidez de su base de capital.
- La retribución variable no estará garantizada. 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 el Grupo posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo. Esta remuneración podría vincularse, en su caso, a un periodo de permanencia en el Grupo, de modo que, en caso de incumplimiento de este, el empleado vendría obligado a reintegrar dicha retribución.

- Ponderación de los riesgos actuales y futuros. 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 tendrán en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios. Asimismo, la asignación de los

componentes variables de remuneración en el Grupo tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

- La remuneración variable de las personas que ejerzan funciones de control será independiente de los resultados y objetivos de las unidades de negocio que controlan.

6.2.1 Sistema de retribución variable

El Grupo cuenta con un modelo corporativo de retribución variable anual (la "RVA") que, con carácter general, se aplica a todos los profesionales del Grupo, en atención a sus funciones y categoría.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de determinadas categorías de profesionales del Grupo cuyo sistema de retribución variable presente las mismas características que el modelo corporativo de RVA, pero con periodo de devengo mensual, exclusivamente respecto de estos profesionales, las referencias realizadas en este apartado 6.2 en base anual (i.e., "anual" o "año") se entenderán realizadas en base mensual (i.e., "mensual" o "mes").

La retribución variable anual tiene carácter no consolidable y recompensa la consecución de unos objetivos anuales que se podrán fijar, en su caso, para el Grupo (o la correspondiente entidad del Grupo), para el departamento y los individuales de cada profesional, y se calcula sobre la base de:

- (i) Unos objetivos medidos a través de unas métricas o indicadores de Grupo, área e individuo (financieros y no financieros), de medición anual, pero que se han definido teniendo en cuenta los riesgos actuales y futuros y las prioridades estratégicas definidas por el Grupo y/o cada entidad en un marco plurianual.

Cada función dentro de la organización tendrá asignados unos objetivos concretos con una ponderación específica, según las características de dicha función, que se medirán a través de las métricas definidas para cada objetivo. La ponderación de cada uno de estos objetivos para cada empleado (i.e., Grupo o entidad, área o departamento e individuo) dependerá de la vinculación o impacto de su función con los resultados del grupo o el área o departamento.

- (ii) Las escalas de consecución u otros métodos de evaluación que se establezcan para medir el cumplimiento de cada objetivo, en función de las cuales se determinará, en cada caso, su grado de consecución.

- (iii) En general, una retribución variable anual objetivo ("RVA Objetivo").

La cantidad resultante constituirá la RVA de cada profesional del Grupo.

El modelo corporativo de retribución variable estará alineado, en todo caso, con el marco normativo de aplicación y con los principios que rigen esta Política. En ningún caso supondrá una limitación en la capacidad del Grupo para contar con una base

sólida de capital conforme a los requisitos regulatorios, y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros, así como el coste de capital y liquidez necesarios, reflejando un rendimiento sostenible adaptado al riesgo.

6.2.1.1 Fijación de los objetivos

Al comienzo del ejercicio, el Consejo de Administración de la Entidad, establecerá los objetivos a conseguir y la metodología para determinar el grado de cumplimiento de dichos objetivos, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. No obstante, en el caso del personal que ejerce funciones de control, estos serán revisados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos y propuestos al Consejo de Administración.

De dichos objetivos generales se derivarán los objetivos 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, y dentro de la organización, cada función o categoría tendrá asignada una ponderación que determinará en qué medida la RVA estará ligada al desempeño del Grupo, del área o departamento y del individuo.

Asimismo, con carácter anual, el Grupo podrá fijar, en su caso, o para un determinado colectivo de empleados, una serie de indicadores que serán condicionantes para la activación del sistema de retribución variable ("objetivos llave"), de modo que, de no cumplirse, impedirían su generación y liquidación.

Los objetivos, los indicadores o métricas para su medición, las escalas de consecución u otros métodos de evaluación de los objetivos, y la RVA Objetivo de cada empleado deberán quedar recogidos por escrito y comunicados en los formatos establecidos a tal efecto para asegurar una adecuada comprensión y posibilitar su seguimiento.

Adicionalmente, la valoración de cada empleado se podrá modular en base a la evaluación que realice su superior, que permitirá considerar factores clave a la hora de valorar el desempeño de los empleados.

6.2.1.2 Evaluación del cumplimiento y determinación del importe destinado a la retribución variable

Anualmente, el Consejero Delegado propondrá para su aprobación por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el montante global de retribución variable para el ejercicio, en base al cumplimiento del presupuesto o de los objetivos estratégicos para el año, así como en función de los resultados, de los niveles de solvencia y liquidez del Grupo y del cumplimiento de los indicadores condicionantes de la activación del sistema de retribución variable.

En este sentido, a los efectos de asegurar el alineamiento y vinculación de la remuneración variable con los resultados y con la sostenibilidad a largo plazo, la retribución variable correspondiente a cada ejercicio no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse determinados umbrales. De este modo, se podrá proponer ajustar a la baja o incluso cancelar totalmente el pago de retribución variable a la vista de:

- Los resultados globales de la Entidad o el Grupo 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 u otras ratios regulatorias.
- Cualquier otra métrica que estime relevante.

Estas condiciones constituirán los ajustes *ex ante* de la retribución variable anual a los efectos de la Normativa Prudencial.

El Consejo de Administración decidirá, en base a la propuesta informada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sobre el montante global de la remuneración variable, así como de la aplicación de las medidas específicas para su abono, en su caso.

Una vez obtenida dicha cantidad global, se realizará por la dirección de la Entidad el cálculo en cascada de la retribución variable correspondiente, hasta llegar a cada uno de los empleados.

Para ello, una vez finalizado el ejercicio, la citada cantidad global se distribuirá entre las distintas unidades de negocio, áreas o departamentos tras la evaluación de sus resultados. Finalmente, para la correspondiente asignación individual de la retribución variable se tendrá en cuenta la evaluación del empleado, que se realizará una vez finalizado el ejercicio por el correspondiente superior de este y que, a la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de la Entidad o el Grupo, el área o departamento, unirá la evaluación de su desempeño en base a los objetivos individuales que se fijaron para el correspondiente ejercicio.

El proceso de asignación dentro de cada departamento será liderado por el responsable correspondiente y validado en última instancia, con carácter general, por la Dirección de Personas y Responsabilidad Social Corporativa y por el Consejero Delegado, y, en el caso del Colectivo Identificado, por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que informará y propondrá al Consejo de Administración, para su aprobación, durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al de evaluación, el importe de la retribución variable concedida a cada profesional del Colectivo Identificado, así como la aplicación de medidas específicas para su abono, en su caso. En el caso del personal que ejerce funciones de control,

el proceso descrito se realizará por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos.

La comunicación y el abono de la retribución variable se hará de acuerdo con el procedimiento que determine la Dirección de Personas y Responsabilidad Social Corporativa.

6.2.2 Particularidades aplicables al personal que ejerce funciones de control

Existen una serie de elementos diferenciadores entre el sistema de retribución variable aplicable a las funciones de control y el modelo general aplicable al resto de profesionales del Grupo. Su objetivo es salvaguardar la independencia de su función con respecto al resto de áreas objeto de su labor de control.

En concreto, los empleados que desarrollen funciones de control serán independientes de las unidades de negocio que supervisen, contarán con la autoridad necesaria y serán remunerados en función de la consecución de objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen, evitando así posibles conflictos de interés.

Los criterios utilizados para evaluar el grado de consecución de la remuneración variable se basarán principalmente en objetivos de control. Asimismo, para el cálculo de la remuneración variable se otorgará una mayor ponderación a los objetivos de área o departamento y del individuo frente a la establecida para los objetivos de la Entidad y el Grupo.

La remuneración de los altos directivos en funciones de control independientes y de los responsables de estas funciones estará supervisada directamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Adicionalmente, la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos intervendrá en los procesos de supervisión de los objetivos de la remuneración variable, de evaluación de estos y de determinación del importe de la retribución variable a conceder.

6.2.3 Particularidades aplicables al personal que ejerce funciones relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios a clientes

Sin perjuicio del resto de disposiciones de esta Política, en el diseño y establecimiento de la remuneración del personal del Grupo involucrado en la venta de productos y en la prestación de servicios a los clientes del Grupo, deberá velarse por la protección de los intereses de los clientes y por la calidad de los servicios prestados, todo ello atendiendo asimismo a la normativa sectorial que pudiera aplicar en cada momento a cada una de las entidades del Grupo.

El sistema de remuneración de estas funciones tiene como objetivo garantizar la eficiencia del área comercial y la correcta aplicación de las normas de conducta que le son de aplicación, con el fin de evitar los posibles riesgos en materia de conflictos de interés y normas de conducta que perjudiquen los intereses de los clientes y garantizar que el Grupo gestiona adecuadamente el eventual riesgo asociado.

En consecuencia, el Grupo se basará, además de en los principios generales que rigen esta Política, en los siguientes criterios para la definición, aplicación y control de sus sistemas de retribución variable para estas funciones:

- Los sistemas de remuneración variable contemplarán los riesgos en materia de normas de conducta y conflictos de interés que puedan plantearse, y velarán por que los intereses de los clientes no se vean perjudicados.
- El importe total de remuneración variable se fijará de manera proporcional y equilibrada en base a determinados criterios, tanto cuantitativos como cualitativos.

Estos criterios no deberían generar incentivos capaces de incitar al personal a favorecer sus propios intereses en posible detrimento de los intereses de los clientes, debiendo incentivar la alineación de intereses.

Los criterios cualitativos se definirán para garantizar que no se utilizan para reintroducir indirectamente criterios comerciales cuantitativos que puedan generar conflictos de interés o incentivos para favorecer exclusivamente los intereses de los empleados o del Grupo en detrimento del cliente y se formalizarán de forma clara y suficiente.

- Los criterios cuantitativos no podrán crear conflictos de intereses o incentivos que lleven al empleado a favorecer exclusivamente sus propios intereses o los del Grupo en detrimento del interés del cliente.

En ese sentido, no se vinculará la remuneración a objetivos cuantitativos que incentiven o estén vinculados con la venta de un producto o una categoría o tipo concreto de productos, ni a objetivos de rendimiento que puedan incentivar a las personas competentes a adoptar conductas centradas en las ganancias a corto plazo que los lleven a alcanzar los umbrales pertinentes, cuando estos puedan generar un conflicto de interés o dañar los intereses de los clientes.

- Las políticas y prácticas de remuneración permitirán la aplicación de una política flexible de remuneración variable que incluya, en su caso, la posibilidad de que aquellos empleados que no alcancen determinados criterios cuantitativos y/o cualitativos acordados podrán no devengar remuneración variable alguna.

6.3 Otras retribuciones

Los empleados del Grupo podrán ser remunerados en virtud de otros conceptos o fórmulas que se catalogarán, en cada caso, como retribución fija o variable, en función de los criterios establecidos a tal efecto en la Normativa Prudencial, y cumplirán con todo lo dispuesto en dicha normativa.

A este respecto, las primas de retención que, en su caso, pudieran abonarse a los empleados del Grupo, tendrán la consideración de remuneración variable y estarán sujetas a las condiciones que para las mismas se establecen en la Normativa

Prudencial. En particular, contarán con una justificación adecuada para su concesión, especificarán el periodo de retención, la fecha o evento al que se vinculan, y únicamente se concederán cuando concluya el correspondiente periodo de retención.

7. Requerimientos específicos aplicables al Colectivo Identificado

El sistema retributivo del Colectivo Identificado se asienta sobre los mismos principios, y comparte los mismos objetivos y elementos que el sistema retributivo aplicable, con carácter general, a los restantes empleados del Grupo, descritos en los apartados anteriores de esta Política.

No obstante, como consecuencia de la aplicación de la Normativa Prudencial, el sistema retributivo de los profesionales que en cada momento constituyan el Colectivo Identificado del Grupo integra una serie de requerimientos específicos y adicionales que se detallan a continuación.

7.1 Procedimiento para la identificación

El Colectivo Identificado del Grupo estará integrado en cada momento por aquellos profesionales que tengan una incidencia significativa en el perfil de riesgo de Singular Bank y de su Grupo.

La selección de las personas que conforman el Colectivo Identificado se enmarca en un proceso anual realizado por el Consejo de Administración que se basa en los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en la LOSS, su normativa de desarrollo y el Reglamento Delegado 2021/923.

Al aplicar los criterios cuantitativos basados en la remuneración se tendrá en cuenta la remuneración fija y la remuneración variable concedida en el ejercicio financiero anterior.

El proceso de identificación se llevará a cabo durante el primer trimestre del ejercicio y se actualizará durante el año, en su caso, y tomará en consideración a todo el personal de Singular Bank y de su Grupo, respectivamente, permitiendo la inclusión en el Colectivo Identificado del personal que cumpla o sea probable que cumpla los criterios establecidos en la normativa aplicable durante al menos tres meses en un ejercicio.

7.2 Requerimientos específicos en materia de retribución variable

Este apartado contiene los requerimientos específicos aplicables a la retribución variable del Colectivo Identificado del Grupo, en particular, en lo referente a las reglas de consolidación y pago de la retribución variable.

7.2.1 Evaluación de resultados en un marco plurianual

La evaluación de los resultados se englobará dentro del marco plurianual estratégico definido para el Grupo y del impacto de estos en el largo plazo, y el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalonará, en su caso, a lo largo de un periodo que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo y sus riesgos empresariales.

7.2.2 Política de retribución variable flexible y límite de la retribución variable

En la remuneración total, los componentes fijos y variables estarán proporcionados de forma que evite que los empleados dependan excesivamente de los componentes variables y permita a la Entidad y su Grupo utilizar una política de incentivos lo suficientemente flexible como para incluir la posibilidad de no abonar ningún componente variable.

La proporción relativa teórica entre los principales componentes fijos y variables de la remuneración del Colectivo Identificado se establecerá teniendo en cuenta el tipo de función desarrollada por cada profesional. La retribución variable anual de cada miembro del Colectivo Identificado estará alineada con los resultados del Grupo y la consecución de su estrategia, considerando el riesgo incurrido.

En cualquier caso, el elemento variable de la remuneración del Colectivo Identificado correspondiente a un ejercicio (entendido como la suma de todas las remuneraciones de carácter variable) estará limitado a un importe máximo del 100% del elemento fijo (entendido como la suma bruta de todas las remuneraciones de carácter fijo) de la remuneración total, salvo que la Junta General de Accionistas acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200%, todo ello de acuerdo con el procedimiento y los requisitos establecidos en la Normativa Prudencial.

En este caso, la Entidad deberá informar a la autoridad supervisora competente sobre su intención de solicitar esta aprobación a la Junta General de Accionistas, así como del resultado de la votación. La propuesta del Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a la Junta General de Accionistas, preceptiva para la aprobación por este de un nivel de retribución variable superior al 100% de la retribución fija, deberá tener en consideración las exigencias o recomendaciones vigentes de la autoridad competente para restringir la política de distribución de dividendos.

7.2.3 Condiciones para la generación y concesión de la retribución variable

Al igual que para el resto de los empleados del Grupo, la retribución variable del Colectivo Identificado no se generará, o se verá reducida en su generación, en caso de no alcanzarse unos determinados umbrales, entre otros, respecto de los niveles de solvencia, liquidez y demás ratios regulatorias, estando sometida igualmente al resto de condiciones para la generación de la retribución variable anual establecidas en el apartado 6.2 de esta Política.

7.2.4 Reglas para la consolidación y pago de la retribución variable

A) Diferimiento y calendario de pago

Para garantizar que el pago de la remuneración variable anual tiene lugar a lo largo de un periodo que tenga en cuenta el ciclo económico de la entidad, la naturaleza de los negocios y sus riesgos, una vez concedida la retribución variable anual, el 40% de cualquier elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo de cuatro años. La parte diferida de la remuneración variable anual se consolidará y abonará, de darse las condiciones para ello, a lo largo de los cuatro años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida, abonándose un 25% de la parte diferida en cada año posterior al inicio del periodo de diferimiento.

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

B) Pago en instrumentos

Una parte sustancial, en concreto, el 50% de cualquier elemento de remuneración variable, ya sea diferido o no diferido, se concederá en instrumentos cuyo valor esté basado en el valor razonable de las acciones de Singular Bank.

El tipo y valor de los instrumentos utilizados como retribución será determinado en la concesión por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos, y se irá actualizando anualmente teniendo en cuenta el valor de mercado de las acciones de la Entidad, mediante el procedimiento que el Consejo de Administración determine.

Estos instrumentos estarán sometidos a una política de retención de un año desde su entrega, concibiéndose esta como una adecuada práctica para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la Entidad y del Grupo. 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 miembro de la alta dirección, el periodo mínimo de retención podrá reducirse hasta los seis meses si el diferimiento de estos instrumentos es, al menos, de cinco años.

Transcurrido el periodo de indisponibilidad, la Entidad liquidará los instrumentos en efectivo 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 el Grupo, no resultando así en los casos de fallecimiento y declaración de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, en los que los instrumentos serán liquidados inmediatamente.

C) Ajustes *ex post* de las remuneraciones

Durante el periodo de diferimiento y retención, la remuneración variable total de los profesionales integrados en el Colectivo Identificado podrá reducirse hasta el 100% o solicitarse íntegramente su devolución (teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas), a través de las cláusulas de reducción de la remuneración ("*malus*") o de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("*clawback*"), ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero de la Entidad o del Grupo en su conjunto, de una división o área concreta o del miembro del Colectivo Identificado, en los supuestos y bajo las circunstancias que se detallan a continuación.

A estos efectos, el Grupo comparará la evaluación del desempeño realizada por el miembro del Colectivo Identificado con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos.

En todo caso, la remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera del Grupo en su conjunto, y si se justifica por haber alcanzado los resultados fijados en base a la estrategia empresarial definida y los resultados de la persona de que se trate.

(i) Cláusula *malus*

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono, podrá ser objeto de reducción por parte del Grupo en todo caso, si durante el periodo de diferimiento hasta su consolidación, concurre alguna de las circunstancias siguientes:

- (a) Una reformulación de las cuentas anuales que no provenga de cambios normativos y siempre que, como consecuencia de esta reformulación, resultase una remuneración variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no se hubiera procedido al pago de retribución alguna de acuerdo con la política de retribución variable del Grupo. Lo anterior también concurrirá en supuestos de variaciones significativas del capital económico y de la valoración cualitativa de los riesgos.
- (b) En caso de (i) un insuficiente desempeño financiero del Grupo o de sus ratios de capital respecto del presupuesto aprobado 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; o (ii) que el Grupo se desvíe de forma significativa del plan estratégico como consecuencia de una actuación indebida o fraudulenta de dicho profesional.
- (c) Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente de restringir la política de distribución de dividendos.

- (d) 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:
1. Una actuación fraudulenta por parte del miembro del Colectivo Identificado.
 2. 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.
 3. Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas recogidas en el Código de Conducta y en el Reglamento Interno de Conducta de la Entidad.
 4. Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño grave al Grupo por culpa o negligencia grave en el desempeño de sus funciones.
 5. Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por una infracción de la normativa de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito o servicios de inversión, mercado de valores o seguros y planes de pensiones.
 6. 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 miembro del Consejo de Administración, 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 dolosa o culposa que cause daños al Grupo, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que se pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra este.
 7. Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la correspondiente entidad del Grupo, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, como consecuencia del incumplimiento de las políticas y directrices de riesgos establecidas en el Grupo.
 8. La imposición de sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal del Colectivo Identificado.

- (e) Por último, si se originara como consecuencia de una gestión imputable directamente a un miembro del Colectivo Identificado cualquiera de las siguientes circunstancias:
1. Incumplimientos de las ratios de capital requeridas en cada momento según la normativa aplicable por la autoridad supervisora competente, por un periodo continuo de 3 meses.
 2. Incumplimientos de las ratios de liquidez requeridas en cada momento por la autoridad supervisora competente por un periodo continuo de 3 meses.
 3. Que se produzcan cambios significativos en el perfil de riesgo por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados.
 4. Que no se cubran los costes operativos por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.

(ii) Cláusula *clawback*

La retribución variable ya satisfecha a los miembros del Colectivo Identificado, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte del Grupo cuando, durante el periodo de diferimiento y el periodo de retención que hubieran correspondido a la remuneración variable concedida respecto de un determinado periodo de devengo (con independencia del procedimiento de abono que hubiera resultado aplicable a cada miembro del Colectivo Identificado conforme a la presente Política), concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- (a) 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.
- (b) Afloren riesgos asumidos por el miembro del Colectivo Identificado durante el periodo condicionado.
- (c) Otras circunstancias no previstas ni asumidas por el Grupo que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.
- (d) Cuando se produzca alguna situación de las descritas para la aplicación de la cláusula *malus* en los apartados a), b), d) y e).1 a e).3 anteriores.

(iii) 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 o el Grupo en cada

momento supondrá la pérdida del derecho del profesional 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.

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 cláusulas *malus* y *clawback* y emitirá un informe a este respecto. Para ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con los medios internos o externos que estime necesarios.

Al objeto de realizar el citado análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones notificará, en los casos en los que sea procedente, a los consejeros, a los altos directivos dependientes del consejo y a los responsables de funciones de control afectados por tal situación, concediéndoles un plazo no inferior a cinco días naturales para comparecer en audiencia ante esta comisión, al objeto de exponer cuantas cuestiones consideren relevantes para valorar si dichos supuestos se derivan directamente de su actuación dolosa o culposa.

En base al informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 que sean consejeros, altos directivos dependientes del consejo y responsables de funciones de control 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.

Para el resto de los miembros del Colectivo Identificado, dicha comparecencia se efectuará, si procede, ante el responsable de la Dirección de Personas y Responsabilidad Social Corporativa de la Entidad, que será quien también concluirá si concurre alguno de los citados supuestos.

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 remuneración variable afectada por estas cláusulas y la cuantía que debe ser objeto de reducción o devolución a la correspondiente entidad del Grupo.

Adoptado el citado acuerdo, el Consejo de Administración comunicará por escrito al miembro del Colectivo Identificado 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.

Respecto a la retribución variable que deberá ser objeto de reducción o devolución, en su caso, las cláusulas de reducción y las de recuperación aplicarán tanto sobre la parte en efectivo como en instrumentos de la retribución variable correspondiente al ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de la cláusula.

No obstante, en los supuestos previstos en los apartados b) y d) de la cláusula *malus* y a) de la cláusula *clawback* y, en particular, cuando cualquiera de las circunstancias previstas en las cláusulas *malus* o *clawback* pudiera dar lugar a un despido o cese por incumplimiento por dolo o culpa grave por parte del miembro del Colectivo Identificado, estas cláusulas se aplicarán también a la retribución variable diferida de ejercicios anteriores, cuyo pago correspondiese realizar o se hubiese realizado en el ejercicio en que se produjo el evento o en el que se adopte la decisión del despido o cese.

En relación con el procedimiento de devolución, este seguirá el siguiente esquema salvo que el Consejo de Administración determine otro distinto:

- (a) En primer lugar, la retribución variable objeto de devolución será compensada con cualquier elemento retributivo dinerario de carácter variable devengado por el miembro del Colectivo Identificado que se encuentre pendiente de abono.
- (b) En caso de que no exista retribución variable alguna pendiente de abono o esta 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 al miembro del Colectivo Identificado (i.e., salario fijo, en su caso, la liquidación de haberes resultante de la extinción de su relación laboral o mercantil con la correspondiente entidad del Grupo, etc.).
- (c) En caso de que la compensación descrita en el punto anterior no fuera posible o suficiente, el miembro del Colectivo Identificado estará obligado 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 el miembro del Colectivo Identificado afectado hubiese recibido la comunicación de la cantidad a devolver.

El Grupo 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.

7.2.5 Prohibición de coberturas

Los miembros del Colectivo Identificado no podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración variable y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión prudente de los riesgos. En particular, dichas estrategias no podrán cubrir la responsabilidad y los efectos que se pudiesen derivar de la aplicación de los ajustes *ex post* establecidos en esta Política, en particular, en lo referente a la recuperación de las retribuciones ya satisfechas.

7.3 Requerimientos en materia de indemnizaciones

Las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por el Grupo traerán causa (i) de la aplicación de la normativa laboral, común o de alta dirección, que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en esta; o (ii) de lo dispuesto en los contratos laborales o mercantiles suscritos con los miembros del Colectivo Identificado, según corresponda. En cualquier caso, los pagos por resolución anticipada de un contrato no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

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

- (i) Cuando haya un incumplimiento por dolo o culpa grave que justifique la extinción inmediata de la relación laboral o mercantil del miembro del Colectivo Identificado.
- (ii) Cuando el miembro del Colectivo Identificado dimita voluntariamente.

Cuando se determine el importe de las indemnizaciones por despido o cese a pagar, el Grupo 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 o las disposiciones del contrato que resulten aplicables.

La determinación de los pagos a los miembros del Colectivo Identificado relacionados con la rescisión anticipada de un contrato se realizará, en todo caso, atendiendo a las disposiciones (i) de la correspondiente legislación laboral aplicable, (ii) de sus contratos y (iii) de la Normativa Prudencial, y se aprobará por el Consejo de Administración a propuesta de la Dirección de Personas y Responsabilidad Social Corporativa y del Consejero Delegado, previa revisión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos para su informe al Consejo de Administración. Las decisiones en este ámbito serán motivadas, justificando las razones del otorgamiento, los criterios aplicados para la determinación del importe y la adecuación del importe concedido.

7.4 Requerimientos en materia de previsión social

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

La Normativa Prudencial establece que al menos el 15% de las aportaciones anuales pactadas para atender los compromisos de previsión social con los consejeros ejecutivos, los directores generales y el personal asimilado² serán consideradas como beneficios discrecionales de pensión en los términos y condiciones de la normativa aplicable al respecto.

En este sentido, de conformidad con la Normativa Prudencial, las aportaciones que originen beneficios discrecionales de pensión (i) girarán sobre componentes variables y (ii) tendrán la consideración de remuneración variable a todos los efectos, quedando sujetas a las condiciones de consolidación y pago establecidas en esta Política para el Colectivo Identificado y, adicionalmente, si el empleado abandona el Grupo antes de su jubilación, el Grupo conservará en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un periodo de cinco años, en forma de instrumentos, y si un empleado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos con sujeción a un periodo de retención de cinco años.

Durante el citado periodo de retención se aplicarán los mismos requisitos de cláusulas de reducción y de recuperación previstos en la presente Política para el Colectivo Identificado.

7.5 Aplicación del principio de proporcionalidad

Tal y como establece la Normativa Prudencial, el Grupo 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 Entidad y el Grupo, de forma que se cumplan efectivamente los objetivos de los requisitos de remuneración.

Las categorías de empleados con impacto material en el perfil de riesgo del Grupo deben cumplir más estrictamente con los principios que tratan de gestionar el riesgo que su actividad conlleva.

De esta forma, la Entidad podrá determinar, en cada momento, la aplicación del principio de proporcionalidad a las distintas categorías de empleados identificadas

² Según se define el artículo 6.6 de la LOSS.

por su incidencia en el perfil de riesgo del Grupo, para lo cual tendrá en cuenta, entre otros, criterios como su tamaño, organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades.

A estos efectos, la normativa aplicable introduce unos umbrales objetivos a partir de los cuales las entidades de crédito pueden neutralizar determinados ajustes sobre la retribución variable del Colectivo Identificado.

En este sentido, en aplicación del citado principio que se regula en la Normativa Prudencial, los requisitos de: (i) diferimiento de la retribución variable; (ii) abono de la retribución variable en instrumentos; y (iii) periodo de retención de 5 años relativo a los beneficios discrecionales de pensión; no serán aplicables a:

- Las entidades calificadas como entidades pequeñas y no complejas.
- El personal cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Grupo ha determinado neutralizar los requisitos de (i) abono de la retribución variable en instrumentos, (ii) diferimiento de la retribución variable y (iii) periodo de retención de cinco años relativo a los beneficios discrecionales de pensión, para aquellos miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no supere los 50.000 euros brutos y siempre que dicha remuneración variable no represente más de un tercio de la remuneración total del profesional.

En cualquier caso, la aplicación del principio de proporcionalidad no eximirá a los miembros del Colectivo Identificado del cumplimiento de los principios generales y del resto de requisitos establecidos para la retribución variable en la presente Política (i.e., cláusulas *malus* y *clawback*, aplicación de la ratio de retribución variable sobre retribución fija, etc.).

8. Aprobación, revisión y control de la Política General de Remuneraciones del Grupo

8.1 Régimen de aprobación

El Consejo de Administración de la Entidad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobará la Política, así como las sucesivas modificaciones de esta, y la someterá, a su vez, a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en lo que a los Consejeros se refiere.

8.2 Revisión y control

La responsabilidad última de la Política reside en el Consejo de Administración, quien adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política, siendo responsable de su supervisión y aplicación.

El Consejo de Administración, como responsable de la supervisión de la aplicación de la Política, establecerá un sistema de control y supervisión de esta, en particular, en lo referente al Colectivo Identificado, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, garantizando el cumplimiento de la presente Política de Remuneraciones y la normativa aplicable.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones que tiene las competencias establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración y la normativa de aplicación en cada momento, tiene, entre sus principales funciones, la de proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y los miembros de la alta dirección y, en general, el deber de informar y asesorar al Consejo de Administración en todos los asuntos relativos a la aprobación, revisión y modificación de la política retributiva del Colectivo Identificado, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y los altos directivos, la retribución individual de los consejeros ejecutivos, los directores generales y de quienes desarrollen funciones de alta dirección y del Colectivo Identificado, y la función de velar por el cumplimiento de las obligaciones de transparencia de las retribuciones a las que obliga la normativa vigente.

Entre sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con la ayuda de otras áreas, en particular, la Secretaría General y la Dirección de Personas y Responsabilidad Social Corporativa, la Dirección de Control de riesgos, Auditoría Interna de la Entidad o la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos, en su caso, realizará una revisión continua y periódica de la Política para velar por su correcta aplicación y su alineamiento con los marcos regulatorios de aplicación.

Adicionalmente, las distintas funciones de control del Grupo cooperarán activa y regularmente en la supervisión de la aplicación de esta Política, de acuerdo con las atribuciones que les hayan sido conferidas.

Como consecuencia de lo anterior, con una periodicidad anual o inferior si fuera preciso, propondrá al Consejo de Administración las modificaciones de la Política que considere oportunas para su adecuación a la normativa vigente y su adecuada aplicación.

Asimismo, con carácter anual la Entidad o un tercero independiente podrá realizar una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la Política, con el contenido mínimo que se detalla en la norma 37 de la Circular 2/2016, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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.

9. Obligaciones de publicidad y transparencia en materia de Política de Remuneraciones

De acuerdo con la Normativa Prudencial y, en particular, con el contenido de la norma 60 de la Circular 2/2016, la Entidad ofrecerá en su página *web* de forma clara, comprensible y comparable, la información en materia de gobierno corporativo y remuneraciones que se detalla en dicha norma.

10. Ley aplicable

La presente Política se regirá por la legislación española y, en particular, por la Normativa Prudencial aplicable prevista en el Anexo I de la presente Política.

11. Entrada en vigor y periodo de vigencia

La presente Política surtirá efectos desde el día de su aprobación por la Junta General de Accionistas, para el caso de los miembros del Consejo de Administración, y de la aprobación de este órgano previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el caso del resto del Colectivo Identificado y del resto del personal del Grupo que no forme parte de este, sustituyendo a la anterior que, no obstante, seguirá siendo de aplicación a las remuneraciones concedidas al amparo de dicha política. Esta Política permanecerá en vigor en tanto Junta General de Accionistas o, en su caso, el Consejo de Administración, no acuerde su modificación o la aprobación de una nueva política que la sustituya, resultando de aplicación para las remuneraciones aprobadas a partir de la fecha de su entrada en vigor.

12. Control de versiones

Control de versiones.	
Versión	5.0
Fecha última revisión y aprobación	28/06/2024
Objeto de la aprobación/revisión	Adaptación a la normativa en vigor y estructura de la Entidad
Fecha próxima revisión	28/06/2025
Área o Departamento Responsable de la Política	Secretaría General y Departamento de Personas y Responsabilidad Social Corporativa.
Control de revisiones.	
Fecha	Responsable

--	--

Anexo I

Normativa aplicable

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").
- 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 (el "Reglamento 2019/2088").
- Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión, de 25 de abril de 2016, por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión y términos definidos a efectos de dicha Directiva (el "Reglamento Delegado 2017/565").
- Reglamento Delegado (UE) n.º 527/2014 de la Comisión, de 12 de marzo de 2014, por el que se completa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que especifican las clases de instrumentos que reflejan de manera adecuada la calidad crediticia de la entidad en una perspectiva de continuidad de la explotación y resultan adecuados a efectos de la remuneración variable ("Reglamento de Instrumentos").
- 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 (el "Reglamento 575/2013").
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("LOSS").

- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores (la “LMV”).
- 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 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (el “RDLOSS”).
- 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) n.º 575/2013 (la “Circular 2/2016”).
- Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, 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 inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (“CRD”).
- Directiva 2014/65/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (la “Directiva MiFID”).
- Asimismo, se han considerado las siguientes directrices de la *European Banking Authority* (“EBA”):
 - Directrices de la EBA sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, de 2 de julio de 2011 (las “Directrices de la EBA sobre Remuneraciones”).
 - Directrices de la EBA sobre gobierno interno, de 2 de julio de 2011 (las “Directrices de la EBA sobre Gobierno Interno”).
 - Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios de banca minorista elaboradas por la EBA (la “Guía de Banca Minorista”).
- Por su parte, también se han tenido en cuenta las Directrices relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II, de 3 de abril de 2013 (las “Directrices MiFID”) elaboradas por la *European Securities and Markets Authority* (“ESMA”).

Respecto de la normativa y directrices citadas, se entenderán incluidas las reformas, implementaciones y modificaciones de las que puedan haber sido objeto en

cualquier momento, incluidas las que las sustituyan, y, por tanto, se entenderán referidas a las vigentes en cada momento.

Anexo II

Política de Remuneraciones de
Singular Asset Management, S.G.I.I.C., S.A.U.

ACUSE DE RECIBO Y ACEPTACIÓN DE LA POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIONES DEL GRUPO

El abajo firmante declara que ha leído y conoce la Política General de Remuneraciones del Grupo 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 General de Remuneraciones del Grupo) 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 [●], a [●] de [●] 2024

Firma del empleado en señal de aceptación:

[D/Dña.] [●]

