

Política de remuneraciones



Índice

Antecedentes.....	03
1. Ámbito de aplicación.....	04
2. Perímetro del colectivo identificado	05
3. Aprobación, revisión y control de la política de remuneraciones.....	06
4. Objetivos de la política retributiva	07
5. Principios generales de la política retributiva.....	08
Composición del paquete retributivo.....	08
Gestión del riesgo.....	08
Vinculación con los resultados en el largo plazo.....	08
Proporcionalidad entre los componentes fijo y variable	08
Equidad interna y competitividad externa.....	09
Control y supervisión.....	09
6. Remuneración del consejo de administración.....	10
7. Remuneración del resto del colectivo identificado	11
Retribución fija	11
Retribución variable	11
Otras retribuciones del paquete retributivo	13
8. Procedimiento de propuesta y aprobación de la remuneración	14
Fijación de objetivos	14
Fijación del importe destinado a la retribución variable.....	14
9. Directrices de abono de la retribución variable.....	15
Diferimiento	15
Pago en acciones o títulos de propiedad equivalentes a largo plazo.....	15
Operaciones de cobertura.....	15
Ajuste ex post de las remuneraciones.....	16
Aplicación del principio de proporcionalidad	17
10. Obligaciones de publicidad y transparencia en materia de política de remuneraciones.....	18
11. Ley aplicable.....	18
12. Aprobación y entrada en vigor	18
13. Control de versiones	19

Antecedentes

El objetivo de la política de remuneración de Singular Bank S.A.U. (en adelante, Singular Bank) 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.

La regulación y la gestión de los sistemas retributivos de las entidades financieras han sido revisadas en profundidad tanto a nivel internacional como nacional. 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 con la normativa aplicable de referencia, en particular:

- 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 inversión
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014
- 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
- 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
- CEBS - Guía sobre políticas y prácticas de remuneración (10 de diciembre de 2010)
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital
- REGLAMENTO DELEGADO (UE) No 604/2014 DE LA COMISIÓN de 4 de marzo de 2014 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 en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.
- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores

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

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

1. Ámbito de aplicación

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

A estos efectos, se entenderá por colectivo identificado las categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad (el "Colectivo Identificado").

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 el Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014, considerando de esta forma criterios basados en el nivel de responsabilidad e impacto en el riesgo de la Entidad.

La remuneración que se aplique al resto del personal de la Entidad debe ser consecuente con los principios establecidos en esta política.

2. Perímetro del colectivo identificado

El Colectivo Identificado cubrirá las siguientes posiciones:

- Los miembros del Consejo de Administración
- Personal con relación laboral de Alta Dirección, de acuerdo con el artículo 1.dos del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- Miembros del Comité de Dirección
- Los directores de las áreas de Control Interno.
- Responsables de los asuntos jurídicos, las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación, los recursos humanos, la política de remuneración, la tecnología de la información y los análisis económicos.
- Todo trabajador que durante el ejercicio precedente haya recibido una remuneración global que supere los límites cuantitativos descritos en el artículo 4 del Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014, a no ser que las funciones y responsabilidades de dicho trabajador no puedan influir de forma significativa en el perfil de riesgo de la entidad, teniendo en cuenta los mecanismos y procedimientos de control establecidos para asegurar que se cumplen las políticas y procedimientos establecidos por la Entidad.

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 de la Entidad, así como las sucesivas modificaciones de la misma. También será responsable de supervisar su aplicación.

La Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad 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 el informe anual de evaluación interna sobre la política de remuneraciones, de acuerdo con lo establecido en la Norma 37 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia.

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

4. Objetivos de la política retributiva

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.

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.

5. Principios generales de la política retributiva

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

Composición del paquete retributivo:

El conjunto de las retribuciones estará integrado por un conjunto de instrumentos 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:

La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.

En particular, 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.

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.

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.

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.
- La remuneración variable, que 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.

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.

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

Control y supervisión:

La remuneración del colectivo identificado encargado de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el comité de remuneraciones.

El consejo de administración de la entidad adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación.

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 estuviere motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador;
- un cantidad fija anual como consecuencia su incorporación a los comités delegados del Consejo de Administración
- Adicionalmente, aquellos consejeros que desempeñen funciones ejecutivas podrán recibir:
- una asignación variable;
- 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 Sociedad;
- 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.

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. 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 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

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.

Retribución variable:

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 lo 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.
- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. 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 los 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 al previsto en el número anterior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo. En este caso, se deberá informar al Banco de España sobre su intención de solicitar esta aprobación a la Junta, así como del resultado de la votación.
- 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.
- Una parte sustancial, en concreto, el 50 por ciento de cualquier elemento de remuneración variable, ya sea diferido o no diferido, se otorgará 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 las acciones del Banco, mediante el procedimiento que determine el Consejo de Administración. Los instrumentos del Banco entregados 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. 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 del Banco correspondiente, 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 Banco, no resultando así en los casos de fallecimiento y declaración de Incapacidad Permanente, en los que los instrumentos serán liquidados inmediatamente.
- El 40 por ciento del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo de tres 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 tres años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida, abonándose un tercio 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.
- 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 sobre la base de los resultados de la entidad en base a la estrategia empresarial definida, los resultados de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.
- La remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la entidad obtenga unos resultados financieros que no estén alineados con la estrategia definida para 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.

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

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 los mismos en el largo plazo.

Los objetivos referidos a la Entidad y al departamento al que pertenezca el empleado, no tienen por qué ser directa y únicamente 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.

La participación en cualquier sistema de retribución variable supondrá la aceptación de las condiciones de ajuste de la retribución al riesgo que en cada momento establezca la Entidad.

Otras retribuciones del paquete retributivo:

El Colectivo Identificado, como parte integrante de su paquete retributivo, podrán 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 aquellos empleados que lo hubiesen pactado con la Entidad.

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 Sociedad.

8. Procedimiento de propuesta y aprobación de la remuneración

La Junta General de Accionistas es el órgano responsable de la aprobación de la Política retributiva de la sociedad, a propuesta 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, decidirá 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.

Fijación de objetivos

Al comienzo del ejercicio, la Entidad establecerá los objetivos a conseguir en el año que comienza.

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 dependen de él, debiendo considerar tanto criterios cualitativos como cuantitativos.

Las áreas de supervisión y control tendrán objetivos asignados específicos e independientes de los resultados que deban obtener las áreas que controlan.

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 Remuneraciones.

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.

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 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. 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.

9. Directrices de abono de la retribución variable

Diferimiento:

El 40 por ciento del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo de tres 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 tres años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida, abonándose un tercio 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 acciones o títulos de propiedad equivalentes, 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€.

Pago en acciones o títulos de propiedad equivalentes a largo plazo:

Una parte sustancial, en concreto, el 50 por ciento de cualquier elemento de remuneración variable, ya sea diferido o no diferido, se otorgará 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 del Banco, mediante el procedimiento que determine el Consejo de Administración.

Los instrumentos del Banco entregados 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. 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 del Banco correspondiente, 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 Banco, 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 obligación de aplicar este pago en instrumentos financieros para remuneraciones variables inferiores a los 50.000€.

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.

Ajuste ex post de las remuneraciones

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 sobre la base de los resultados de la Entidad.

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").

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 establecidas en los planes de retribución variable diferida otorgados al empleado

La Entidad considera las siguientes circunstancias:

- Una actuación fraudulenta por parte del Empleado.
- 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.
- Que el Empleado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas recogidas en los códigos internos de conducta.
- Supuestos en los que la Entidad no cumpla con los ratios de capital que le sean exigidos de acuerdo con la normativa aplicable.
- 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.
- 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.

En aplicación del principio de proporcionalidad esta cláusula será de aplicación para remuneraciones variables a partir del 50.000€.

Cláusula claw back

La retribución variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Entidad cuando durante los tres (3) años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que el cobro y, por tanto, la no aplicación de los mecanismos de ajuste, 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.

En aplicación del principio de proporcionalidad esta cláusula será de aplicación para remuneraciones variables a partir del 50.000€.

Aplicación del principio de proporcionalidad

Tal y como establece la normativa, la Entidad debe fijar y aplicar la política de remuneración 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 dada 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€.

10. 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, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia.

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.

11. Ley aplicable

La presente Política se regirá por la legislación española.

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 Retributiva del Colectivo Identificado de la Entidad.

12. Aprobación y entrada en vigor

La presente Política será aprobada por el Consejo de Administración 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.

13. Control de versiones

Versión	3.0
Fecha última revisión y aprobación	03/04/2019
Objeto de la aprobación/revisión	Adaptación a la normativa en vigor
Fecha próxima revisión	31/12/2020
Área o Departamento Responsable de la Política	Cumplimiento Normativo



Contacta con nosotros

912 909 083

www.singularbank.es

Síguenos en las redes sociales

