

Singular Wealth Management, SGIC, S.A. se encuentra adherida al modelo de retribución y compensación de Singular Bank a nivel global.

Los principios de este modelo retributivo se centran en recompensar el desempeño, la rentabilidad a largo plazo, el buen gobierno corporativo y el estricto control del riesgo, y son revisados con carácter periódico (como mínimo con carácter anual), para asegurar su adecuación al entorno de la entidad y los requerimientos legales. En concreto, dichos principios son: 1) Atraer y comprometer a un colectivo de empleados diverso y con talento; 2) Gestión eficaz del desempeño individual y de la comunicación, 3) Alinear la remuneración con la rentabilidad sostenible y 4) Apoyo adecuado y asunción de riesgos controlado.

El modelo de remuneración incluye un elemento fijo (salario y beneficios sociales) y otro variable (bonus). La proporción entre la retribución fija y variable resulta acorde con lo establecido en la normativa y lo recomendado por las entidades supervisoras. Dado que no existen elementos de retribución variable garantizados, la flexibilidad de la estructura de compensación es tal que es posible suprimir totalmente la remuneración variable.

Salario fijo y beneficios sociales: El salario refleja las competencias, el puesto y la experiencia de un empleado en concreto, tomando en consideración las tendencias del mercado laboral. Los potenciales ajustes anuales se realizan considerando la regulación local, los datos de mercado y la evolución en las responsabilidades del individuo. El salario no está relacionado con los resultados, en tanto y cuanto se considera un elemento fijo. De igual manera, los beneficios sociales (tales como Planes de Pensiones) que la Entidad aporta al empleado se consideran elemento fijo, pudiendo variar según las políticas internas.

Bonus/Remuneración variable: La parte variable (bonus) que recibe un empleado depende de varios factores clave, incluyendo el desempeño global del Grupo, de la división de negocio en la que el empleado en cuestión preste sus servicios y su propio desempeño individual. Se utilizan indicadores ajustados por el riesgo para la fijación y cálculo de los objetivos y se aplican periodos de diferimiento alineados con la normativa aplicable.

¿De qué manera asegura Singular la coherencia entre las políticas de remuneración y la integración de los riesgos de sostenibilidad?

Los "Total Reward Principles" respaldan el enfoque de Singular de compensación a nivel global, ya que establecen un marco que pone énfasis en prácticas de conducta y de gestión de riesgos apropiadas. Los empleados son evaluados y se les ofrece una retribución por cumplir una serie de objetivos financieros y no financieros, entre los que se incluyen aquellos relacionados con la gestión de riesgos. Si procede, el objetivo de gestión de riesgos incluirá un análisis del riesgo de sostenibilidad. Si los riesgos de sostenibilidad forman parte de los objetivos de rendimiento del empleado, se tomarán en consideración en la evaluación del rendimiento cualitativo, que, a su vez, será uno de los factores que determine la remuneración total del empleado. La estrategia de remuneración de los empleados se describe en las políticas de remuneración correspondientes.

Órgano responsable de la Política remunerativa

El órgano responsable de la Política remunerativa de la Entidad a nivel local es el Consejo de Administración de Singular Wealth Management, SGIC, S.A., en coordinación con los responsables de Recursos Humanos y con las funciones centrales y políticas de Singular.

El esquema y la política de remuneración de Singular Wealth Management, SGIC, S.A. será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente.