

Transolver Finance E.F.C., S.A.

REMUNERACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

La creciente complejidad de los servicios financieros exige una sólida cultura de riesgos que permita gestionar, controlar y supervisar de forma eficaz la amplia variedad de riesgos a los que se enfrentan los accionistas, empleados y clientes, incluidos los derivados de los sistemas de retribución que de otro modo no serían coherentes ni promoverían una gestión de riesgos sólida y eficaz.

La retribución está diseñada para incentivar una cultura de alto rendimiento, en la que las personas son recompensadas y reconocidas por su rendimiento y capacidad y el impacto que tienen en el éxito del Negocio.

La política de retribución, aprobada por el Consejo de Administración con objeto de establecer la forma en la que Transolver Finance, EFC, SA gestiona la retribución para todos los empleados, esboza los principios rectores clave y detalla las normas y sus funciones de control para diseñar, revisar, implementar y supervisar la retribución bajo los siguientes principios generales:

- Enfoque del esquema remunerativo acorde a una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.
- Compatibilidad de la política retributiva con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad, así como la evitación de los conflictos de intereses.
- Independencia de la remuneración del personal que ejerce funciones de control de la Entidad con los resultados de las áreas que sean objeto de sus funciones de control.
- Adecuado equilibrio entre el elemento fijo de la remuneración y el elemento variable de la misma.

A continuación, se reproduce la mencionada política.

POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN

TRANSOLVER FINANCE, EFC, SA

Índice

1. ANTECEDENTES	3
2. INTRODUCCION	3
3. SECCIONES DE LA POLÍTICA:	3
Sección 1: Principios retributivos...	5
Sección 2: Retribución variable...	9
Sección 3: Retribución variable para los equipos de ventas...	12
Sección 4: Retribución de las funciones de control	14
Sección 5: Colectivo Identificado...	15
Sección 6: Aplicación de Cláusulas <i>Malus</i> y <i>Clawback</i>	17
Sección 7: Gobierno y aprobación...	20
Sección 8: Control de cambios	21

1. Antecedentes

La creciente complejidad de los servicios financieros exige una sólida cultura de riesgos que permita gestionar, controlar y supervisar de forma eficaz la amplia variedad de riesgos a los que se enfrentan los accionistas, empleados y clientes, incluidos los derivados de los sistemas de retribución que de otro modo no serían coherentes ni promoverían una gestión de riesgos sólida y eficaz.

La retribución está diseñada para incentivar una cultura de alto rendimiento, en la que las personas son recompensadas y reconocidas por su rendimiento y capacidad y el impacto que tienen en el éxito del Negocio.

2. Introducción

El objeto de esta política es establecer la forma en la que Transolver Finance, EFC, SA gestiona la retribución para todos los empleados. Esta política esboza los principios rectores clave y detalla las normas y sus funciones de control para diseñar, revisar, implementar y supervisar la retribución.

Los principios generales que deben definir el esquema remunerativo de los establecimientos financieros de crédito son los siguientes:

- Enfoque del esquema remunerativo acorde a una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.
- Compatibilidad de la política retributiva con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad, así como la evitación de los conflictos de intereses.
- Independencia de la remuneración del personal que ejerce funciones de control de la Entidad con los resultados de las áreas que sean objeto de sus funciones de control.
- Adecuado equilibrio entre el elemento fijo de la remuneración y el elemento variable de la misma.
- La cuantía de la retribución no podrá ser inferior al salario mínimo fijado legalmente, ni al salario vital del país.
- El conjunto de prácticas retributivas promoverá una gestión salarial no discriminatoria en cuanto a género ("gender neutral"), la igualdad de oportunidades y la eliminación de las desigualdades que puedan existir en base al género del empleado, tanto con

carácter general como tomando en consideración aquellos casos en los que hombres y mujeres desempeñen un mismo trabajo o de similar valor (*"equally remunerated for equal work or work of equal value"*).

- Las decisiones retributivas se adoptarán sin ningún tipo de discriminación y siempre derivadas de la evaluación del rendimiento, posicionamiento competitivo deseado y consistencia interna.

3. Secciones de la política

Las siete (7) secciones desarrolladas en esta política abordan un área específica de la retribución:

1. **Principios retributivos:** establece, junto con otras secciones de esta política, los principios claves en materia de retribución para los empleados.
2. **Retribución variable:** contiene, junto con otras secciones de la presente política, instrucciones sobre el diseño e implementación de compensación variable, incluidos los sistemas de *bonus*, incentivos a largo plazo y otros planes vinculados al desempeño.
3. **Retribución variable para los equipos de ventas:** contiene instrucciones sobre el diseño e implementación de la compensación de los empleados que intervienen en la prestación de servicios bancarios, de seguros, de inversiones o servicios auxiliares a clientes a través de todos los canales de distribución.
4. **Retribución de las funciones de control:** incluye los principios de la retribución en las funciones de control. Asimismo, vela porque las personas en estas funciones puedan estar motivadas y retribuidas para desarrollar de forma excepcional su función y trabajar de forma unificada y apoyar comercialmente a las líneas de negocio que supervisan.
5. **Colectivo Identificado** (o “tomadores de riesgos significativos”): establece los principios, directrices y criterios de interpretación comunes para identificar los empleados cuyas actividades profesionales puedan tener un impacto sustancial en el perfil de riesgo de la compañía y para cumplir con los deberes de información de este colectivo en cualquier momento. Del mismo modo establece los elementos y características específicas de la retribución de empleados de todo el «personal o colectivo identificado».
6. **Aplicación de Cláusulas Malus y Clawback:** define el proceso para identificar, evaluar y revisar acontecimientos que, posteriormente a las situaciones que dieron lugar al devengo de la retribución variable del colectivo identificado o de otro personal regulado, pueda exigir la aplicación de cláusulas *malus* y *clawback*, determinar las personas involucradas y las dimensiones del ajuste.
7. **Gobierno y aprobación:** definición del Governance en materia de remuneración.

Las siete (7) secciones antes mencionadas se desarrollan a continuación, estructuradas en capítulos individuales.

Sección 1: Principios retributivos

Ámbito de aplicación

Los principios de esta sección aplican a todos los empleados de Transolver Finance EFC, SA.

Principios

Aplicable a todos los empleados:

Los principios de la política de retribución son los siguientes:

- La retribución debe estar en consonancia con los intereses de los accionistas, centrada en la creación de valor a largo plazo y ser compatible con una gestión de riesgos rigurosa y con la estrategia, valores e intereses a largo plazo de la compañía;
- Que la compensación fija represente una parte considerable de la compensación total;
- Que la compensación variable recompense el rendimiento por haber alcanzado los objetivos acordados, basados en el puesto y responsabilidades del empleado bajo una gestión de riesgos prudente;
- Que la compensación variable promueva buenas conductas y no incentive la venta de un producto o servicio si existe otro más idóneo para las necesidades del cliente;
- Que se concedan los beneficios adecuados para apoyar a los empleados y sus familias;
- Que todo el paquete y la estructura retributiva general sean competitivos, de manera que faciliten la atracción y retención de los empleados;
- Que siempre se eviten los conflictos de intereses al tomar decisiones sobre retribución;
- Que no exista discriminación en las decisiones retributivas, con la excepción del rendimiento;

Compensación fija

Aplicable a todos los empleados:

La compensación fija debe representar una parte considerable de la compensación total. La compensación fija está formada por lo siguiente:

- **Salario base anual:** será un importe que estará en consonancia con el nivel de responsabilidad del empleado y favorecerá la retención y atracción del mejor talento. El salario base anual podrá revisarse con carácter anual, atendiendo a los requisitos legales y reglamenta-

rios, las prácticas de mercado y el rendimiento del negocio.

- **Complementos:** se pueden conceder otros complementos atendiendo al mercado, las políticas, prácticas y normas locales.
- **Pensiones y otros beneficios:** Todos los compromisos por pensiones nuevos deben ser planes de aportación definida, a fin de eliminar los riesgos asociados a otro tipo de compromisos. Los planes de prestación definida en vigor serán sustituidos, de ser posible, por compromisos de aportación definida, con un perfil de riesgo menor.

Se deben conceder beneficios adecuados para apoyar a los empleados y sus familias en consideración a las prácticas de mercado locales y los acuerdos públicos locales.

Todos los elementos de la compensación fija deben cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios.

Compensación variable

La compensación variable debe recompensar el desempeño por haber alcanzado los objetivos del Negocio.

Aplicable a todos los empleados:

La compensación variable debe recompensar el desempeño por haber alcanzado los objetivos de la compañía. Todos los planes de compensación variable deben:

- Recompensar el rendimiento;
- Estar alineados con el riesgo;
- Incentivar las buenas conductas (p. ej. comportamientos *Simple, Personal & Fair* sobre cómo los empleados realizan negocios y toman decisiones y cómo interactúan con clientes, accionistas y con la sociedad; gestión del riesgo de crédito, operativo y reputacional);
- No promover la venta de un producto o servicio específico, si existe otro producto o servicio que se pueda ofrecer y sea más idóneo para las necesidades del cliente;
- Ser razonables para el puesto y las responsabilidades.

Solo se debe conceder compensación variable si no es perjudicial para el mantenimiento de una base de capital sólida de la compañía. Por otro lado, es posible que el resultado de compensación variable sea cero tanto para el colectivo como para participantes individuales.

Aplicable a Altos directivos y tomadores de riesgos significativos:

El principal objetivo de la compensación variable es incentivar la consecución de objetivos a corto, medio y largo plazo, y alcanzar y superar los objetivos establecidos por el negocio y la función, así como la mejora progresiva del rendimiento individual.

Esta compensación es complementaria y de naturaleza variable y en ningún caso se consolida en el salario, siendo posible que no se reciba ningún importe por este concepto en el ejercicio en curso o en ejercicios posteriores.

- **Bono anual**

Aplicable a los directivos, los consejeros delegados, los directores y otros directivos.

En general, se asigna una cifra de referencia anual a cada beneficiario denominado «Bono Base» o bono de referencia. Este importe se basa en el nivel de responsabilidad del empleado y la evolución salarial, así como en las referencias de mercado.

El pool de bono se calcula como la suma de bonos base o *target* de los participantes, multiplicada por el grado de consecución de las métricas, cuantitativas y cualitativas, correspondientes, así como por otros factores o ajustes que se hayan aprobado en la definición de las métricas.

Las métricas para el cálculo del pool de bono deben incluir ajustes ex ante respecto de los riesgos, con el fin de garantizar que la compensación variable está completamente en consonancia con los riesgos asumidos. Las métricas y factores utilizados para el ajuste ex ante al riesgo reflejarán todos los que sean relevantes.

Otros pagos

Aplicable a todos los empleados:

- **Compensación variable garantizada:** como norma general, los importes percibidos como bonos no se pueden garantizar. No obstante, solo durante el primer año de trabajo efectivo en Transolver Finance EFC, SA, es posible garantizar que se pagará un importe mínimo de retribución variable en las condiciones siguientes:
 - La base de capital debe ser lo suficientemente sólida para permitir el pago.

- Cualquier compensación variable garantizada estará sujeta a la política de diferimiento exigible. No obstante, y únicamente en el caso de primas de contratación o de entrada (*sign on*), podrá no estar sujeta a diferimiento y pagarse únicamente en efectivo,
- Sólo se concederá una vez remuneración variable garantizada al mismo empleado y en el momento de su contratación en el Grupo.

La retribución variable garantizada no computa a efectos del importe máximo de retribución variable del primer ejercicio de resultados.

- **Buyouts:** cuando se contrate a los empleados de forma externa, sólo se les deberá compensar por la pérdida de retribución diferida no consolidada si existen pruebas razonables de dicha pérdida y la entidad dispone de una sólida base de capital.

No obstante, se podrá decidir sustituir los importes en efectivo por acciones. La función local de compensación determinará el importe de *buyout* a comprometer.

Los importes de *buyout* que compensen la pérdida de retribución variable concedida en ejercicios en los que el empleado tenía la condición de tomador de riesgo significativo en su entidad de origen, pasarán a estar sujetos en el Grupo Santander a las cláusulas *malus* y *clawback* que resultan de aplicación a la retribución variable concedida en Transolver Finance, en el mismo periodo de tiempo.

El importe de la remuneración concedida en concepto de *buyout* no será incluida a efectos de cálculo de la ratio entre los componentes fijos y variables de la remuneración total del empleado correspondiente al ejercicio en el que se incorpora a Transolver Finance.

- **Planes de retención:** la retribución variable acordada como parte de planes de retención no estará garantizada y dependerá al menos de que la persona permanezca en la sociedad del Grupo durante un tiempo determinado o hasta que se produzca un hecho determinado. Los importes satisfechos como parte de estos planes a tomadores de riesgos significativos cumplirán con los requisitos relativos a la remuneración variable, incluidas las relativas a la ratio entre remuneración fija y variable, pago en instrumentos, diferimiento, retención y *malus* y *clawback*.

Contratos de trabajo

Aplicable a todos los empleados:

- **Código de conducta y otros códigos:** existe una obligación de estricto cumplimiento de las disposiciones del Código de Conducta de los Mercados de Valores.
- **Extinción de la relación laboral:** El pago de las indemnizaciones por despido debe autorizarse al nivel correspondiente. En caso de consejeros ejecutivos, consejeros delegados y directores, la autorización corresponderá al consejo de administración.

La indemnización que pueda corresponder debe ser razonable, justa y estar adaptada a las prácticas locales y requisitos legales y regulatorios. Esto se puede adaptar en función del caso a fin de tener en cuenta aspectos como la importancia estratégica del puesto, la confidencialidad, sustitución, etc.

Si se efectúan pagos por extinción de la relación laboral fuera de la política y práctica estándar, se deberá conservar la documentación oportuna, incluida la fundamentación y los justificantes de la excepción.

- **Cláusulas de no competencia:** en función del contexto y práctica general del mercado, la sociedad deberá analizar a qué categorías de empleados se deben aplicar cláusulas de no competencia. Según proceda, se podrá ofrecer a los empleados contratos que prohíban la formalización de contratos para la prestación de servicios a otras compañías o entidades, salvo cuando expresamente lo autorice la instancia pertinente.

Por otro lado, los contratos ofrecidos a empleados determinados podrán incluir prohibiciones concretas contra la competencia y robo de clientes, empleados y proveedores, que podrían aplicarse durante un plazo determinado después de la extinción por razones distintas a la jubilación, prejubilación o desistimiento unilateral.

Sección 2: Retribución variable

Ámbito de aplicación

Esta sección se aplica a los planes de retribución variable, incluidos bonos, incentivos a largo plazo y otros planes vinculados al desempeño para empleados, si los hubiera.

Esta sección debe considerarse conjuntamente con:

- El capítulo de compensación variable de la **Sección 1 (Principios retributivos)** de esta política, que aplica a todos los empleados.
- Cuando la **Sección 4 (Retribución de las Funciones de Control)** de esta política sea aplicable a empleados concretos, los requisitos de dicha sección prevalecerán sobre los de esta.
- En caso de que un plan de retribución variable afecte a empleados de los equipos de ventas que intervengan en la prestación de servicios bancarios, de seguros, de inversiones o servicios auxiliares a clientes, las instrucciones adicionales de la **Sección 3 (Retribución Variable para los equipos de Ventas)** de esta política deberá tenerse en cuenta.
- La compensación variable diferida también estará sujeta a las condiciones establecidas en la **Sección 6 (Aplicación de cláusulas Malus y Clawback)** de esta política.

Asignación del pool de bono

En el supuesto de que se apliquen un pool de bono o de otro tipo de retribución variable para roles distintos de los colectivos Promontorio y Faro, deberá estar basado en:

- Un rango idóneo de métricas apropiadas para el desempeño a corto y largo plazo de los negocios locales;
- Métricas congruentes con la gestión prudente de riesgos presentes y futuros;
- Métricas que se basen, generalmente, en los objetivos estratégicos de la sociedad. El peso de cada métrica deberá establecerse atendiendo a los objetivos de la sociedad;
- Métricas que evalúen el cumplimiento de objetivos y, en su caso y de ser adecuado, con umbrales de cumplimiento;
- Además de las métricas cuantitativas, factores cualitativos para asegurar que se reflejan to-

- dos los tipos de riesgos y la sostenibilidad y adecuada valoración de los resultados;
- La revisión del cumplimiento de objetivos incluirá, de ser posible, la evaluación del impacto de las inspecciones y decisiones del supervisor y otros procedimientos de detección de deficiencias (auditoría, cumplimiento, riesgos);
 - La determinación del pool se revisará de conformidad con el gobierno interno local y siempre deberá contar con la oportuna valoración de la función de riesgo y de otras funciones de control pertinentes.

Las métricas y ajustes se autorizarán localmente cumpliendo los principios y la normativa establecidos en esta política. En el caso de tomadores de Riesgos Significativos que no formen parte de los colectivos Promontorio, Faro o Solaruco, la función local de recursos humanos informará a la función global de las métricas utilizadas para verificar que están alineadas con la normativa y en particular que sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos.

Asignación individual de la retribución variable

El bono individual o cualquier otra asignación de retribución variable se determinará según los principios siguientes:

1. Debe existir un vínculo claro entre compensación variable y desempeño.
2. La retribución variable debe estar alineada con el perfil de riesgo e incentivar buenas conductas, promover la cultura de riesgos, el cumplimiento de las normas y evitar conflictos de interés.

El proceso de gestión del desempeño debe diseñarse y llevarse a cabo según los principios siguientes:

- Incentivar el alineamiento con la estrategia y la cultura de riesgos;
- Comunicarse de forma clara y transparente a las personas;
- Velar por la adecuada confidencialidad;
- Tener en cuenta las opiniones de todas las fuentes adecuadas para el rol;

La retribución variable individual se calculará de acuerdo con una fórmula o con una razonable discrecionalidad, admitiéndose ajustes en la fórmula únicamente en circunstancias excepcionales. La discrecionalidad excepcional debe documentarse y justificarse. Ejemplos de circunstancias excepcionales serían incidencias en materia de riesgos y de comportamiento o de normativa aplicable (ratio máximo de retribución variable).

En el supuesto de que se tome una decisión sobre retribución variable o sobre el resultado del bono de un empleado que no cumpla con estos principios, los motivos deberán documentarse.

Concesión de la retribución variable

En general, para tener derecho a percibir el bono, los beneficiarios deben trabajar en la compañía, y no haber notificado su intención de abandonarla en el momento del pago.

Documentación, notificación y accesibilidad

Las políticas y prácticas retributivas deben documentarse y conservarse por razones de auditoría durante al menos cinco (5) años desde la última fecha en que sean aplicables y deben estar disponibles a petición de las autoridades competentes.

Esta documentación debe incluir, pero no quedar limitada, a los objetivos y al personal al que se aplican estas políticas y los detalles de su aprobación e implementación.

Se debe garantizar la aprobación de las políticas de compensación al nivel de gobierno adecuado y estas políticas, así como los planes de mayor impacto deben revisarlos la comisión de retribuciones. Todas las políticas y planes correspondientes deben ser aprobados por la función de recursos humanos.

En cualquier caso, la comisión de supervisión de riesgos, regulación y cumplimiento supervisará y validará cualquier política retributiva (o documento que la desarrolle) para garantizar su alineación con el perfil de riesgo.

Sección 3: Retribución variable para los equipos de ventas

Introducción

Esta sección contiene instrucciones sobre el diseño de la retribución de los empleados que intervienen en la prestación de servicios bancarios, de seguros, de inversiones o servicios auxiliares a clientes.

Ámbito de aplicación

La presente sección es aplicable a las políticas y prácticas retributivas (incluidos beneficios en especie, tales como premios, viajes, invitaciones a eventos, descuentos o compras o regalos/bienes materiales) del personal de los equipos de ventas de referencia que participan en la venta de productos bancarios y la prestación de servicios bancarios a través de todos los canales de distribución, incluidos sucursales, canal digital y por teléfono.

En particular, es aplicable a los siguientes colectivos:

- Empleados que participen directamente en la prestación de servicios bancarios, de seguros, de inversiones o servicios auxiliares;
- Empleados encargados de la supervisión de tales empleados o que tengan influencia sobre ellos;
- Empleados que participen en el diseño y desarrollo de productos y servicios;
- Empleados que participen en la gestión de quejas, tramitación de reclamaciones y retención de clientes;
- Empleados que trabajen en los equipos de recuperaciones.

Principios

Las políticas retributivas para el personal dentro del ámbito de aplicación de esta sección se diseñarán:

- De forma que tengan en cuenta los derechos e intereses de los clientes;
- Con el fin de evitar conflictos de intereses generados por las prácticas retributivas que puedan dañar los intereses de los clientes o, en su caso, de forma que permitan gestionar tales conflictos de forma adecuada y eficaz en consonancia con la estrategia de negocio;

- De modo que no promuevan la venta de un producto o servicio específico, si existe otro producto o servicio que se pueda ofrecer y sea más idóneo para las necesidades del cliente;
- Para que todos los empleados correspondientes puedan acceder fácilmente a ella y de manera que sea entendible y transparente;
- De modo que permita la atracción y retención de los mejores profesionales.

Diseño

La política retributiva se diseñará de manera que:

Ratio de retribución fija y variable:

Todos los componentes retributivos se clasifican como fijos o variables y la ratio entre tales componentes debe estar debidamente equilibrado (salvo que sea aplicable una normativa sobre posiciones comerciales concretas) para promover conductas y comportamientos alineadas con las políticas de la compañía.

Se debe establecer una política de retribución variable que fije un ratio mínimo y un ratio máximo respecto de la retribución fija. En este sentido, una buena práctica sería una retribución variable que no supere el 100% del componente fijo. Ésta debe considerar la posibilidad de que no se pague ninguna compensación variable.

Métricas:

La retribución tendrá en cuenta tanto criterios cuantitativos como cualitativos que reflejen el tratamiento de clientes, la calidad de los servicios prestados a éstos, la gestión de riesgos y el cumplimiento de la normativa.

Las métricas deben calibrarse de forma sencilla y transparente para que se cumplan los requisitos específicos de cada departamento y para los distintos niveles de responsabilidad.

Con el fin de evaluar el desempeño de un empleado, la sociedad definirá en la política y prácticas retributivas los criterios oportunos que se usarán para evaluar dicho desempeño, teniendo en cuenta los derechos e intereses de los consumidores. De ser posible, la retribución variable se calculará y concederá de forma lineal en lugar de siguiendo un criterio de «todo o nada».

Teniendo en cuenta los modelos de autorización de riesgos y cuando los roles tengan un impacto en las decisiones sobre riesgos, tales roles tendrán una métrica o evaluación de riesgo.

Comunicación:

Los empleados deben ser informados con claridad de los criterios de evaluación del desempeño y de las condiciones de dicha evaluación antes de su aplicación.

Documentación, notificación y accesibilidad

Las políticas y prácticas retributivas deben documentarse y conservarse por razones de auditoría durante al menos cinco (5) años desde la última fecha en que sean aplicables y deben estar disponibles a petición de las autoridades competentes.

Esta documentación debe incluir, pero no quedar limitada, a los objetivos y personal al que se aplican estas políticas los detalles de su aprobación e implementación.

Se debe garantizar la aprobación de las políticas de retribución para los equipos de ventas al nivel de gobierno adecuado y estas políticas, así como los planes de mayor impacto debe revisarlos la comisión de retribuciones. En particular, la función de cumplimiento normativo se encargará de aprobar cualquier plan de retribución variable para los equipos de ventas antes de su puesta en marcha.

Sección 4: Retribución de las funciones de control

Ámbito de aplicación

Los puestos de la función de control se definen como aquellos dentro de los departamentos de riesgos, cumplimiento normativo, auditoría interna, financiera e intervención y control de gestión.

Los objetivos, colectivos o individuales, de las Funciones de Control no incluyen indicadores de rentabilidad o relaciones con Negocio. Los objetivos se basan al 100% en el desempeño de la función de control, si bien están alineados con el éxito a largo plazo de los objetivos de Negocio de la Compañía.

De ser necesario, el ámbito de aplicación de esta sección podrá ampliarse en el futuro para incluir a otro personal dentro de la definición de los puestos de la función de control.

Estructura de la retribución

Los elementos retributivos de la función de control estarán en consonancia con la política aplicable al resto de los empleados, y que recoge la sección 1 de esta política.

Retribución variable

Con carácter general, el porcentaje promedio de la retribución fija respecto a la variable para los puestos de la función de control será superior al de las funciones de negocio. En cualquier circunstancia, la retribución variable de las funciones de control no debe superar el 100% de la retribución fija del año de su concesión.

Métricas de los bonos y objetivos individuales

Los objetivos individuales deben basarse al 100% en el desempeño de la función de control, en lugar de los resultados de negocio, pero deben estar alineadas con el éxito a largo plazo de los objetivos de negocio.

Sección 5: Colectivo Identificado

Ámbito de aplicación

Esta sección aplicará al personal denominado colectivo identificado, entendido como personal de alta dirección, los empleados que asumen riesgos significativos y los que ejercen funciones de control cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgos de la compañía.

Asimismo, esta sección tiene como objetivos:

- Cumplir la normativa aplicable a los establecimientos financieros de crédito y seguir las directrices y criterios de interpretación que aseguren la adecuada identificación y reporte de la retribución de este colectivo.
- Mantener un registro actualizado del mismo, poniéndolo a disposición de los reguladores si así se solicita.
- Realizar el proceso de identificación al menos una vez al año.

Criterios de Identificación

Este apartado sobre identificación del colectivo identificado se basa en la normativa en vigor en cada momento, y establece los siguientes criterios:

Cualitativos: hacen referencia al conjunto de criterios para considerar que una persona es parte de este colectivo por su puesto dentro de la organización o la responsabilidad asumida en la misma.

Cuantitativos: hacen referencia al conjunto de criterios para considerar que una persona es parte de este colectivo por la retribución percibida en contraprestación por sus servicios.

Internos: hacen referencia a los criterios no expresamente detallados en la normativa pero que se deducen del entendimiento y objeto de la misma, como algo lógico en el contexto específico de la entidad.

Asimismo, se definirán criterios para identificar y clasificar las compañías a las que se aplicarán los criterios anteriores. Estos criterios reflejan el principio de proporcionalidad y se basan en

elementos sencillos y conocidos, como capital, margen bruto, volumen de ingresos, el tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la entidad, la tipología de productos, etc. Con todo ello, se pretende hacer compatibles las políticas y prácticas de remuneración con el perfil de riesgo individual, la propensión al riesgo y la estrategia de la entidad.

Retribución del colectivo Identificado

Son aplicables los mismos criterios establecidos en la **Sección 1 (Principios retributivos)** denominados Principios retributivos/Compensación Variable/altos directivos, que recogen los criterios de la retribución fija y variable de empleados y directivos.

La retribución variable total no debe superar el límite del 100% de la retribución fija, aun cuando se haya tenido un rendimiento excepcional.

Diferimiento

Una parte de la retribución variable debe diferirse y puede estar sujeta a criterios de desempeño adicionales.

La proporción y plazos del diferimiento de los Consejeros ejecutivos del Grupo y tomadores de riesgos significativos con retribución variable superior al umbral especificado, comunicada cada año por la función de compensación del Grupo: 60% diferida, otorgada a partes iguales a lo largo de cinco (5) años, de los cuales al menos tres (3) con sujeción a objetivos a largo plazo.

En aplicación del principio de proporcionalidad, los tomadores de riesgos significativos a los que se conceda una retribución variable anual no superior a cincuenta mil (50.000) euros brutos en total serán excluidos del plan de diferimiento descrito anteriormente.

La retribución variable diferida también estará sujeta a las disposiciones sobre aplicación de cláusulas malus **Sección 6 (Aplicación de cláusulas Malus y Clawback)** de esta política.

Sección 6: Aplicación Cláusulas *Malus* y *Clawback*

Ámbito de aplicación

Esta sección regula el *malus*, definido como la capacidad para reducir total o parcialmente el abono de una retribución diferida, y el *clawback*, definido como la capacidad de recuperar parte o toda una retribución variable abonada en el pasado o que ya haya sido devengada.

El *malus* y el *clawback* podrán aplicarse a toda la retribución variable devengada y/o satisfecha por los tomadores de riesgos significativos, así como a la devengada y/o satisfecha por cualquier otro empleado para quien se determine que queda sujeto a la aplicación de cláusulas *malus* y *clawback* de conformidad con la regulación de un plan de retribución variable específico.

La retribución variable incluye los bonos e incentivos a largo plazo respecto de un período predeterminado, los incentivos a los equipos comerciales, los bonos de retención, la compensación variable garantizada, los compromisos por pensiones discrecionales y cualquier otro acuerdo que pueda tener la consideración de retribución variable (incluyendo, en su caso, los pagos por extinción de la relación laboral).

Personas afectadas

El análisis de la aplicación de las cláusulas comprenderá la identificación de todas las personas que pudieran haber participado en un acontecimiento identificado, incluidos los empleados que ocupen puestos de supervisión y de dirección o control, para determinar si se debe aplicar *malus* o *clawback*.

La aplicación de cláusulas *clawback* deberá restringirse a las posiciones que tengan una participación más directa en el acontecimiento identificado.

Identificación de acontecimientos

En caso de que se identifique un acontecimiento, la aplicación de *malus* será prioritaria y sólo cuando quede agotada y sea insuficiente, será de aplicación el *clawback*.

Los acontecimientos identificados se pueden clasificar en menor, significativo y muy significativo.

La aplicación de *malus* y *clawback* se activa en supuestos en los que concurra un deficiente desempeño financiero de la entidad en su conjunto o de una división o área concreta de ésta o de las exposiciones generadas por el personal, debiendo considerarse, al menos, los siguientes factores:

- a) Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad.
- b) El incremento sufrido por la entidad de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones
- c) Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos.
- d) Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas.

Periodo de aplicación

Para cualquier retribución variable sobre la que aplique un determinado esquema de diferimiento, el periodo de aplicación se extenderá hasta la fecha en que se extinga el periodo de retención de la última entrega de instrumento financiero correspondiente a dicha retribución.

En los casos en los que no aplique un esquema de diferimiento, el periodo de aplicación vencerá en la fecha que se determine en el plan de retribución variable.

Alcance del ajuste

A fin de determinar el alcance del ajuste y la aplicación de *malus* y/o *clawback*, se pueden clasificar los acontecimientos en tres categorías amplias:

- **Acontecimiento menor:** un acontecimiento relacionado con una única persona y con efecto limitado en materia de riesgos (incluido el reputacional), requerimientos de capital o rendimiento financiero para la unidad de negocio o la entidad, y que exclusivamente originará la aplicación de *malus*;
- **Acontecimiento significativo:** un acontecimiento que afecta a un número de empleados limitado y con efecto significativo en materia de riesgos (incluido el reputacional), requerimientos de capital o rendimiento financiero para la unidad de negocio o la entidad, y que originará la aplicación de *malus* y, si procede, del *clawback* sólo en el caso en que la aplicación de *malus* se considere insuficiente.
- **Acontecimiento muy significativo:** un acontecimiento que tiene un efecto negativo muy significativo en el perfil de riesgo (incluido el reputacional), requerimientos de capital o rendimiento financiero de la entidad. Los acontecimientos muy significativos originarán la aplicación de *malus* y *clawback*, respetando la prioridad entre ellos descrito anteriormente.

Comunicación

Si se produce un acontecimiento que dé lugar a la aplicación de *malus* y/o *clawback*, se debe informar a los beneficiarios del ajuste realizado a su compensación diferida y/o a la retribución variable abonada y/o devengada y las razones del ajuste (*malus*) o de la penalización (*clawback*).

Proceso de gobierno

La decisión de aplicar el *malus* y/o *clawback* corresponde a los órganos locales competentes de cada entidad, y al comité de recursos humanos de Santander Consumer Finance, SA.

La función local de recursos humanos informará al grupo de trabajo corporativo de *Malus* y *Clawback* o al comité de recursos humanos de Santander Consumer Finance, SA de cualquier propuesta de aplicación de cláusulas *malus* y *clawback* identificada localmente. El comité de recursos humanos de Santander Consumer Finance, SA podrá revisar todos los casos propuestos en coordinación con las anteriormente citadas funciones corporativas de control. Asimismo, el grupo de trabajo corporativo de *Malus* y *Clawback* y el comité de recursos humanos de Santander Consumer Finance, SA podrán identificar cualquier acontecimiento no señalado por los órganos decisorios locales al que resultaría de aplicación el *malus* y/o *clawback*. El comité de recursos humanos de Santander Consumer Finance, SA informará adecuadamente de estas situaciones a la función local de recursos humanos para su ejecución.

En todo caso, el comité de recursos humanos de Santander Consumer Finance, SA informará a la comisión de retribuciones sobre la aplicación del *malus* y *clawback* para su evaluación en los términos previstos en el reglamento del consejo de la entidad matriz del Grupo.

El órgano de gobierno correspondiente de cada filial garantizará que el cumplimiento de las políticas de retribución sobre compensación variable es compatible con una base de capital sólida.

Sección 7: Gobierno y aprobación

La aprobación de este documento corresponde al Consejo de Administración previa propuesta del Comité conjunto de Nombramientos y Retribuciones.

El Comité conjunto de Nombramientos y Retribuciones como órgano de Gobierno aprobará las modificaciones y actualizaciones de la Política de Retribución. Posteriormente, el Comité conjunto de Nombramientos y Retribuciones lo elevará al Consejo, y éste a la Junta de Accionistas, que con carácter previo emitirá un informe de la pertinencia de las remuneraciones y modificaciones en la Política de Retribución.