

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y PRINCIPIOS RETRIBUTIVOS

1. INTRODUCCIÓN

Como entidad de crédito, EVO BANCO, S.A. (“**EVO**”, la “**Entidad**” o el “**Banco**”) se encuentra sujeta a la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**LOSS**”), y a su normativa de desarrollo, así como a las normas que en cada momento las sustituyan.

El Real Decreto-ley 7/2021¹ ha traspuesto al ordenamiento jurídico español la CRD V², que modifica la 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 IV**”), modificando la LOSS, entre otros aspectos, en lo relativo al proceso de determinación de las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las entidades (“**Colectivo Identificado**”), el periodo de diferimiento de la remuneración variable del Colectivo Identificado y el principio de proporcionalidad.

Tanto la LOSS como la CRD IV, así como las normas que en cada momento las sustituyan, tienen como objetivo evitar que las políticas de remuneración pongan en peligro la solidez de las entidades financieras y desestabilicen el sistema bancario a través de la creación de incentivos que generen una asunción excesiva de riesgos.

¹ El Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores (“**Real Decreto-ley 7/2021**”).

² Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019, por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE en lo que respecta a los entes exentos, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera, las remuneraciones, las medidas y las facultades de supervisión y las medidas de conservación del capital (“**CRD V**”).

Por este motivo, el artículo 29.1.d) de la LOSS obliga a las entidades de crédito a dotarse de sólidos procedimientos de gobierno corporativo, incluyendo, entre otros, políticas y prácticas de remuneración que sean no discriminatorias en cuanto al género, y compatibles con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y que la promuevan.

El contenido de la LOSS ha sido completado con la publicación de las siguientes normas:

- El 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 (“**RD 84/2015**”).
- La 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 (“**Circular 2/2016**”).

La Entidad aplicará, desde su entrada en vigor, las normas que, en cada momento, sustituyan a la normativa anterior.

Por otro lado, la European Banking Authority (“**EBA**”) ha publicado, con fecha 2 de julio de 2021, una nueva versión de las “*Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE*” (“**Guía de la EBA**”) aplicables a la Entidad a partir del 31 de diciembre de 2021³.

³ Las “*Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013*” (Guía de la EBA aplicable a la fecha de aprobación del presente documento) resultarán de aplicación a la Entidad hasta el 31 de diciembre de 2021.

En cumplimiento de las citadas normas, el presente documento contiene la política de remuneración global de EVO (la “**Política**” o la “**Política de Remuneración**”), que es objeto de aprobación por el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y que se encuentra alineada con el marco corporativo en materia retributiva aprobado por Bankinter, S.A. (“**Bankinter**” o el “**Accionista**”), en su condición de Accionista de la Entidad.

La presente Política tiene asimismo como objetivo recoger los principios y requerimientos aplicables a la retribución concedida a los miembros del Colectivo Identificado.

En tal sentido, será responsabilidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la presentación al Consejo de Administración de EVO del listado de profesionales que forman parte del citado Colectivo Identificado, que será comunicado al Banco de España anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

Los miembros del personal a incluir en el Colectivo Identificado se determinarán de acuerdo (i) con los criterios definidos en el Reglamento Delegado 2021/923⁴ y (ii) con los criterios mínimos de identificación recogidos en el artículo 32.1 de la LOSS.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política de Remuneración resulta de aplicación a todos los empleados y directivos de la Entidad que formen parte de su plantilla en cada momento, así como a todos los empleados y directivos de las sociedades dependientes de ésta que en cada momento formen parte de su grupo de consolidación prudencial (el “**Grupo**”).

⁴ 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 (“**Reglamento Delegado 2021/923**”).

No obstante, las disposiciones contenidas en el apartado 5.2 de la presente Política resultan de aplicación exclusivamente al Colectivo Identificado, que se determinará con arreglo a lo dispuesto en el citado apartado, sin perjuicio de las políticas y prácticas de remuneración que pudiesen resultar de aplicación a dichos profesionales en caso de que sean, a su vez, miembros del Colectivo Identificado de Bankinter, como Accionista de la Entidad.

En el caso de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad, resultará de aplicación la política de remuneración de consejeros de EVO que se apruebe en cada momento por el Accionista de la Entidad, conforme a la normativa aplicable, sin perjuicio de las particularidades previstas en la presente Política en relación con el Colectivo Identificado.

3. OBJETIVO

La Política de Remuneración de EVO tiene la finalidad de dotar a la Entidad de sólidos procedimientos de gobierno corporativo que resulten compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de una forma que no incentive ni promueva la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad. Para ello, la Política incluye medidas para evitar conflictos de interés y garantizar la independencia de las áreas de control, de acuerdo con los principios de actuación de la Entidad.

La compensación total estará compuesta por una combinación adecuada de (i) retribución fija, (ii) retribución variable, (iii) sistemas de previsión social, y (iv) beneficios sociales, abonados a lo largo del tiempo con las excepciones que se determinen en cada momento.

Los principios y objetivos de la Política de Remuneración de EVO son los siguientes:

- Reforzar los objetivos estratégicos del negocio y promover una gestión eficaz del riesgo.
- Reflejar la dinámica del mercado en el cual opera la Entidad, tanto en parámetros de negocio, como de retribución.
- Promover la captación, retención y el compromiso de los empleados.

- Prevenir cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- Garantizar que cada empleado es responsable de los resultados obtenidos y recompensado en base a su contribución de cara a los objetivos de la Entidad a corto, medio y largo plazo. Asimismo, se valorará el rendimiento individual tomando en consideración los objetivos alcanzados, así como la calidad de las gestiones realizadas y los riesgos asumidos.

En cualquier caso, la Política deberá garantizar el cumplimiento del principio de no discriminación por género, y su coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad incluyendo en sus políticas de gestión del riesgo factores sociales y medioambientales.

4. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

4.1 RETRIBUCIÓN FIJA

4.1.1 La retribución fija anual constituye el elemento básico de la Política de Remuneración. Este concepto está vinculado a las características propias de los puestos desempeñados, tales como, entre otros, (i) su relevancia organizativa, y/o (ii) el ámbito de responsabilidad asumido.

4.1.2 En el paquete retributivo de los profesionales de EVO, el componente salarial fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la retribución total, permitiendo de este modo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables.

4.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE

- 4.2.1** Se entiende por retribución variable aquellos pagos o beneficios adicionales en función de los resultados o de otros objetivos establecidos por la Entidad. La retribución variable de la Entidad comprende tanto la retribución variable anual, como la retribución variable plurianual que, en su caso, EVO, el Accionista o cualquier entidad del Grupo puedan conceder.
- 4.2.2** Mediante la retribución variable, la Entidad establece para sus profesionales la posibilidad de percibir, bajo el cumplimiento de los requisitos previstos a tal efecto, un determinado importe variable según el grado de consecución de los objetivos, de acuerdo con los mecanismos de liquidación que correspondan.
- 4.2.3** La retribución variable 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.
- 4.2.4** Se establecerá una combinación adecuada y proporcional entre la retribución fija y la retribución variable.
- 4.2.5** Los objetivos a los que está ligada la retribución variable, las ponderaciones y el nivel de cumplimiento mínimo serán comunicados anualmente a los empleados y directivos.
- 4.2.6** La retribución variable no tendrá en ningún caso carácter consolidable, por lo que su percepción en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por el empleado o directivo de ningún derecho salarial adicional al respecto, no consolidándose la cuantía percibida como parte del salario bruto anual del empleado o directivo.

4.3 SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL

4.3.1 La Política de Remuneración podrá incluir compromisos por pensiones con los empleados y directivos de la Entidad para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad, en los términos previstos en la normativa laboral de aplicación (entre otros, el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro), así como en otros acuerdos individuales o colectivos.

4.3.2 Los compromisos por pensiones podrán instrumentarse mediante planes de pensiones de empleo, planes de previsión social empresarial (PPSE) y seguros colectivos de ahorro vinculados a la jubilación con entidades aseguradoras de reconocido prestigio, o una combinación de los instrumentos anteriores.

4.3.3 La Entidad determinará las características de los compromisos por pensiones con las distintas categorías profesionales de empleados y directivos, incluyendo el salario pensionable.

4.4 BENEFICIOS SOCIALES

4.4.1 La Entidad podrá ofrecer a sus empleados determinados bienes o servicios como parte de su paquete retributivo.

4.4.2 A su vez, la Entidad podría contemplar la existencia de esquemas de compensación flexible mediante los cuales los empleados y directivos podrían percibir parte de su retribución bruta anual mediante la entrega de determinados bienes y servicios previamente seleccionados y ofertados por la Entidad.

5. REQUERIMIENTOS

5.1 PRINCIPIOS MÍNIMOS SOBRE REMUNERACIÓN VARIABLE

5.1.1 Vinculación y ajuste de la retribución con la gestión prudente del riesgo, el desempeño y los objetivos a largo plazo de la Entidad

5.1.1.1. Con carácter periódico se llevará a cabo por la Entidad la identificación de los objetivos a los que se vincule la retribución variable que, entre otros aspectos, tendrá en cuenta las necesidades estratégicas que serán determinadas a partir de la autoevaluación de capital, la planificación de las necesidades de liquidez, las políticas de control y gestión de riesgos, así como los proyectos y prioridades que cada una de las funciones deba tener asignadas para el ejercicio en curso.

5.1.1.2. Este proceso se concretará en objetivos y medidas específicas a cada dirección, unidad o individuo, conforme a un proceso de desagregación de objetivos en función del nivel de responsabilidad y atribuciones.

5.1.1.3. Según su alcance, los objetivos a incluir en la retribución variable de EVO serán de tres tipos:

- **Objetivos Globales de la Entidad:** Son los objetivos cuantitativos que reflejan las magnitudes globales de la Entidad y que representan las prioridades más relevantes para la estrategia de EVO. El grado de consecución de dichos objetivos se tendrá en cuenta para determinar el presupuesto total disponible para el programa de retribución variable.

- **Objetivos de Unidad:** Aportación individual para el logro de los objetivos de la unidad o agrupación en la que presten servicios. Servirán como referencia para calibrar el grado de contribución de cada miembro del equipo o unidad a dicho logro.
- **Evaluación individual:** En ella se considerarán no sólo factores cuantitativos sino también cualitativos, al margen de los resultados financieros.

5.1.1.4. En relación a lo establecido en el punto anterior, se realizará una evaluación anual vinculada a los resultados del empleado, de la unidad del negocio y de la Entidad global.

5.1.1.5. La retribución fija y variable de las funciones de control se establecerá de acuerdo con sus propios objetivos relacionados con sus funciones, las referencias de equidad interna y externa basada en los datos de mercado y con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen.

5.1.1.6. Los planes de retribución variable evitarán premiar a corto plazo una inadecuada gestión que pueda tener consecuencias negativas a medio o largo plazo. En este sentido, la remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y sólo podrá efectuarse durante el primer año de empleo, cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida.

5.1.2 Medidas de la Política de Remuneración para evitar los conflictos de intereses

5.1.2.1 La Entidad adoptará las medidas para evitar conflictos de intereses a la hora de definir la estructura de la organización y los posibles cambios que puedan producirse sobre la misma.

5.1.2.2 La Dirección de Personas y Cultura Corporativa de EVO recabará el asesoramiento del área de Cumplimiento Normativo y del área de gestión de riesgos para verificar que la Política de Remuneración cumple los requisitos de la MiFID y de la restante normativa en materia de normas de conducta y conflictos de intereses. A este respecto, la Política de Remuneración cuenta con las siguientes características:

- Se impide la posibilidad de que se generen incentivos que puedan inducir a las personas competentes a anteponer sus intereses (o los de la Entidad) a los de los clientes.
- Para la determinación de la remuneración variable se tiene en cuenta, junto a la evolución del negocio, criterios cualitativos que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente, como, por ejemplo, el cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de normas de conducta, el trato equitativo a los clientes o el grado de satisfacción de éstos. Por tanto, los profesionales de EVO que pertenezcan al Departamento de Negocio & Laboratorio y SAC tendrán como objetivo funcional el NPS (Net Promoter Score). La descripción de la métrica de dicho indicador es la siguiente: Dato anual del porcentaje de promotores (entendiendo como tales aquellos que responden 10 o 9) menos el porcentaje de detractores (clientes que valoran con 6 o menos).⁵

⁵ Fuente: encuesta de calidad relacional (pregunta: recomendarías a EVO Banco con nota 1 a 10, donde 10 es lo más alto).

- La ratio entre los componentes fijos y variables de la remuneración está adecuadamente equilibrada y tiene en cuenta los derechos e intereses de los clientes.
- El sistema retributivo es flexible de modo que la aplicación de la Política permite la posibilidad de no abonar remuneración variable alguna.
- No existe una vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos.
- Se toman en consideración todos los factores relevantes a la hora de determinar la remuneración, entre los que se podrían encontrar, el papel que desempeñan las personas competentes, el tipo de productos ofrecidos, y los métodos de distribución, con el fin de evitar posibles riesgos en el ámbito de las normas de conducta y los conflictos de intereses.

5.1.2.3 Con el fin de evitar conflictos de interés con respecto a su papel en el diseño o supervisión de las políticas y prácticas de remuneración de la Entidad, el diseño de tales políticas y prácticas aplicable a (i) las funciones de control, (ii) el Consejo de Administración y (iii) la alta dirección, no supone el comprometimiento su objetividad ni independencia. La Dirección de Personas y Cultura Corporativa de EVO diseña la Política y prácticas de remuneración y encarga al departamento de Cumplimiento Normativo y, en su caso, al área de gestión de riesgos, el control de los potenciales riesgos que, en materia de normas de conducta y de conflictos de interés, puedan derivarse de los objetivos comerciales establecidos por la Entidad.

5.1.3 Vinculación y ajuste de la retribución variable con otras situaciones específicas

- 5.1.3.1. La remuneración variable estará alineada con las referencias de mercado en puesto y sector, realizándose a tal efecto estudios de compensación de mercado al menos de forma bianual.
- 5.1.3.2. En casos excepcionales en los que los importes variables sean significativamente superiores al importe medio de remuneración variable en el puesto y sector se requerirá para su concesión la aprobación del Consejo de Administración.
- 5.1.3.3. Tanto los objetivos como los importes correspondientes a la retribución variable serán ajustados proporcionalmente al tiempo ordinario de trabajo efectivo, realizado durante el periodo de vigencia del programa de retribución variable.
- 5.1.3.4. De igual modo se prorrateará su devengo de forma proporcional al tiempo en el que el beneficiario no haya estado en activo y en especial en las siguientes circunstancias:
 - 5.1.3.4.1. Excedencia voluntaria o legal, cualquiera que sea su duración y causa.
 - 5.1.3.4.2. Licencias o permisos no retribuidos superiores a 15 días que pudieran corresponder al beneficiario, de conformidad con el convenio colectivo aplicable y/o acuerdos extra convenio.
- 5.1.3.5. La extinción de la relación laboral del empleado con la Entidad, por cualquier motivo, con anterioridad a la fecha en que se conceda cualquier elemento de retribución variable, tanto anual, como, en su caso, plurianual, conllevará la pérdida del derecho al mismo, salvo en los

supuestos previstos en el apartado 5.2.6 de la presente Política para los miembros del Colectivo Identificado.

5.1.4 Principios aplicables a los Servicios de Atención al Cliente

De conformidad con la Guía sobre los criterios de organización y funcionamiento de los servicios de atención al cliente de las entidades supervisadas por el Banco de España, los métodos utilizados para determinar, en su caso, la remuneración variable del titular de los servicios de atención al cliente (“SAC”) y del personal adscrito a este servicio, no deben comprometer la objetividad del titular o del personal del SAC ni su independencia.

En este sentido, los parámetros considerados no deben depender de, ni estar vinculados predominantemente a, los objetivos y el desempeño de las unidades de negocio que supervisan, ni de otras circunstancias que puedan generar conflictos de interés.

El órgano o cargo que fije los objetivos del SAC y evalúe su desempeño no debería ser responsable de gestionar unidades de negocio.

5.2 COLECTIVO IDENTIFICADO

5.2.1 Política de determinación del Colectivo Identificado

El Banco llevará a cabo, al menos una vez al año, y, en todo caso, cuando se produzcan alteraciones significativas, un proceso para identificar a aquellos profesionales que deban formar parte, en cada momento, del Colectivo Identificado de EVO, a nivel de su Grupo de consolidación prudencial, con independencia de que las entidades de dicho Grupo realicen, a nivel individual, una identificación de los profesionales que deban formar parte de sus respectivos colectivos.

El proceso a seguir por la Entidad para determinar a los profesionales que deban formar parte, en cada momento, de su Colectivo Identificado, a nivel consolidado, será el que se expone a continuación:

5.2.1.1. Órganos que intervienen en el proceso de determinación del Colectivo Identificado

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será el órgano encargado de presentar al Consejo de Administración el listado con los profesionales que, en cada momento, deban formar parte del Colectivo Identificado de EVO.
- Dicho listado se pondrá a disposición del Banco de España, al menos, una vez al año, y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.
- La Dirección de Personas y Cultura Corporativa de EVO será el departamento encargado de dirigir el procedimiento para la determinación del Colectivo Identificado, contando para ello, cuando lo considere necesario, con el asesoramiento de asesores externos.

- La Dirección de Riesgos de EVO se encargará de validar las conclusiones del análisis realizado para la determinación del Colectivo Identificado en relación con aquellos criterios previstos en la normativa relativos a la gestión y la responsabilidad del riesgo.
- Finalmente, EVO podrá consultar a los restantes departamentos del Banco cuyos profesionales desarrollen actividades que tengan una incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad, en relación con aquellos criterios previstos en la normativa que hagan referencia a las funciones que se realizan en dichos departamentos.

5.2.1.2. Criterios para la determinación del Colectivo Identificado

Los profesionales que deban formar parte, en cada momento, del Colectivo Identificado de la Entidad se determinarán teniendo en cuenta (i) los criterios cualitativos y cuantitativos recogidos en el Reglamento Delegado 2021/923, así como (ii) los criterios mínimos de identificación previstos en el artículo 32.1 de la LOSS.

El citado Reglamento Delegado 2021/923 recoge una serie de nuevos criterios, tanto cualitativos como cuantitativos, que obligarán a las entidades a identificar, entre otros, a todos aquellos profesionales que tengan “*responsabilidad directiva*” en determinadas funciones de la entidad (i.e. prevención de blanqueo de capitales y financiación al terrorismo, seguridad de la información, etc.) o en sus unidades de negocio importantes, siguiendo en todo caso las reglas y definiciones incluidas en dicho Reglamento Delegado 2021/923.

Los criterios anteriores se aplicarán por la Entidad en una medida acorde con su tamaño, su organización interna, así como con la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades, esto es, teniendo en cuenta el alcance del principio de proporcionalidad previsto en la normativa vigente en cada momento.

En consecuencia, a la hora de determinar la composición del Colectivo Identificado, se tendrá en cuenta el tipo de actividad que en cada momento desarrollen los profesionales de la Entidad, así como las áreas donde presten servicios, conforme al mayor o menor grado de exposición al riesgo que supongan. En este sentido, aquellas funciones, puestos o roles que pudiesen estar centralizadas a nivel del Accionista deberán tenerse en cuenta a la hora de evitar duplicidades, al mismo tiempo que la Entidad considerará el tamaño global del negocio de EVO en la determinación de sus unidades de negocio importantes.

Finalmente, EVO deberá identificar a aquellos profesionales que, en base a su remuneración, cumplan alguno de los criterios cuantitativos previstos en la normativa vigente en cada momento, pero se excluyan del Colectivo Identificado por tratarse de profesionales cuyas actividades no tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad o de una de sus unidades de negocio importantes, o que desarrollen dichas actividades en unidades de negocio que no tengan la consideración de unidades de negocio importantes, o por cualesquiera otros motivos que puedan incluirse en la normativa vigente en cada momento.

En todo caso, la Entidad deberá informar al supervisor de las citadas exclusiones a fin de que las mismas sean aprobadas, cuando se cumplan los requisitos previstos en la normativa vigente en cada momento.

Se incluye como Anexo a la presente Política de Remuneración un resumen de los criterios cualitativos y cuantitativos para la determinación del Colectivo Identificado, así como de los supuestos de exclusión, recogidos en la normativa anteriormente indicada.

5.2.1.3. Resultado del proceso de determinación del Colectivo Identificado

El resultado del proceso de determinación del Colectivo Identificado se recogerá en un documento que será presentado ante la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su posterior aprobación por el Consejo de Administración, y que incluirá una explicación detallada de los motivos por los cuales se incluye a cada profesional en el Colectivo Identificado, así como la identificación de las unidades de negocio importantes de la Entidad, teniendo en cuenta los criterios previstos en la normativa vigente en cada momento.

El citado documento deberá actualizarse, al menos, una vez al año, y, en todo caso, (i) cuando se produzcan alteraciones significativas en la composición del Colectivo Identificado, o (ii) cuando se produzcan cambios normativos sustanciales que aconsejen adaptar su contenido a la nueva normativa de aplicación.

EVO mantendrá a disposición del Banco de España la lista nominativa del Colectivo Identificado, con el detalle que figura en el Anejo VIII de la Circular 2/2016, o normativa que la sustituya en cada momento, indicando además el personal excluido.

Los profesionales de EVO que deban formar parte, en cada momento, del Colectivo Identificado serán informados de su inclusión en el mismo, así como de los requerimientos que resultarán de aplicación sobre la retribución que se les conceda, con arreglo a lo previsto en los siguientes apartados de la presente Política.

5.2.2 Vinculación y ajuste de la retribución del Colectivo Identificado con la gestión prudente del riesgo

5.2.2.1. De acuerdo con lo previsto en el apartado 5.1.1.6. anterior, la remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y sólo podrá efectuarse durante el primer año de empleo, cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida.

5.2.2.2. El componente variable no será superior al 100 por cien del componente fijo de la remuneración total de cada miembro del Colectivo Identificado. No obstante, el Accionista de la Entidad podrá incrementar anualmente el límite del componente variable hasta un máximo del 200 por cien del componente fijo de la remuneración total de acuerdo con el procedimiento establecido en la normativa aplicable en cada momento.

A efectos de calcular la ratio efectiva aplicable, en el supuesto de que se conceda a un miembro del Colectivo Identificado una retribución variable con periodo de devengo plurianual, será de aplicación lo establecido en el párrafo 210⁶ de la Guía de la EBA, o guía que la sustituya en cada momento, según el cual las entidades podrán escoger alguna de las siguientes opciones:

⁶ Párrafo 189 de las “Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) nº 575/2013”, que resultan de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2021.

- Incluir el importe del incentivo plurianual que se haya concedido una vez se haya medido el grado de consecución de los objetivos, sumar el resto de retribuciones variables concedidas en ese mismo ejercicio y dividirlo entre la remuneración fija anual.
- Incluir cada año de vigencia del incentivo plurianual el importe máximo de remuneración que pueda concederse al finalizar el periodo de vigencia del incentivo, repartido entre el número de años que conforman dicho periodo. Este importe se sumará a la remuneración variable anual y se dividirá cada año entre la remuneración fija.

5.2.2.3. Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la retribución variable descritos en el apartado 5.1.1.3., EVO podrá reducir el importe total que resulte de la retribución variable si se producen las siguientes circunstancias:

- a. Comportamiento negativo de los resultados de la Entidad, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de EVO.
 - b. Comportamiento negativo de los ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de EVO.
 - c. Comportamiento negativo de otros parámetros, como el grado de consecución de los objetivos presupuestados por EVO.
 - d. Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a EVO de restringir su política de distribución de dividendos.
-

A los efectos de lo previsto en el presente apartado, se entenderá:

- por comportamiento negativo de los resultados de la Entidad, una disminución de dichos resultados en, al menos, un 50 por ciento respecto del resultado promedio obtenido en los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso o respecto del experimentado, en promedio, por entidades semejantes en dicho periodo. No obstante, si se diese el caso, será el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el encargado de evaluar si las circunstancias que han concurrido se deben a decisiones estratégicas, o, por el contrario, a malos resultados de negocio, caso este último en el que resultaría de aplicación lo definido en este apartado.

A los efectos del párrafo anterior, la retribución variable no será objeto de reducción en aquellos supuestos en los que, habiéndose producido un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad, el mismo sea como resultado de la ejecución y el cumplimiento del plan de negocio aprobado por el Consejo de Administración de la misma.

- por comportamiento negativo de sus ratios de capital, una disminución de dichos ratios en, al menos, un 40 por ciento respecto de los ratios de capital experimentados, en promedio, durante los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso o desde el momento en que se produjo la adquisición de EVO por parte del Accionista, si dicho periodo fuese inferior a 4 años, o respecto de los experimentados, en promedio, por entidades semejantes en dichos periodos, siempre que no corresponda a causas regulatorias o pagos a los accionistas.

La circunstancia anterior deberá concurrir, en todo caso, tanto a nivel individual de la Entidad, como a nivel Bankinter.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará si han concurrido las circunstancias descritas y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida, al menos, anualmente, y, en todo caso, con carácter previo a la fecha de concesión de la retribución variable que corresponda, una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de dicha retribución.

En el supuesto de que concurriese de forma efectiva cualquiera de las circunstancias previstas en el presente apartado, el Consejo de Administración de EVO notificará por escrito al miembro del Colectivo Identificado afectado tal circunstancia, así como la retribución variable que sería objeto de reducción, en un plazo no superior a quince días naturales desde la fecha en la que el Consejo de Administración haya efectuado el análisis al que se hace referencia en el párrafo anterior, a través de cualquier medio válidamente admitido y de forma estrictamente confidencial.

5.2.3 Retribución variable de las 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 miembros del Colectivo Identificado. Su objetivo es salvaguardar la independencia de su función con respecto al resto de áreas objeto de su labor de control.

En el caso de los miembros del Colectivo Identificado que desarrollan funciones de control su remuneración se determinará en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen.

En concreto, su retribución variable se vinculará con objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión.

5.2.4 Condiciones particulares para el Colectivo Identificado en el abono de la retribución variable

5.2.4.1. La retribución variable, anual y plurianual, del Colectivo Identificado se abonará con arreglo a lo dispuesto en la normativa en materia de remuneraciones aplicable en cada momento, en una medida acorde con el tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad.

5.2.4.2. A tal efecto, el abono de cualquier elemento de la retribución variable del Colectivo Identificado, tanto anual, como, en su caso, plurianual, podría quedar sujeto a las siguientes condiciones:

5.2.4.2.1. Diferimiento

- El 60 por ciento del elemento de retribución variable se abonará de forma inmediata una vez realizada la concesión de dicha retribución variable (“**Fecha de Abono General**”).

En caso de que el importe de la retribución variable del Colectivo Identificado sea especialmente elevado, atendiendo, entre otros posibles criterios, al importe medio de la retribución variable del sector en España, y, en todo caso, cuando dicho importe supere un millón de euros, el porcentaje anterior será del 40 por ciento.

- El 40 por ciento restante (60 por ciento en caso de importes de retribución variable considerados especialmente elevados) se diferirá durante un periodo de cuatro años, abonándose, a razón de un cuarto, en cada uno de los cuatro aniversarios siguientes a la Fecha de Abono General.
- Durante el periodo de diferimiento no se percibirá la remuneración diferida más rápidamente que de manera proporcional.

5.2.4.2.2. Pago en acciones o instrumentos

- Una parte sustancial, en concreto, el 50 por ciento, del elemento de retribución variable, diferido y no diferido, se abonará en acciones de Bankinter.

Lo dispuesto en este apartado será aplicable tanto a la parte del componente variable calculado para un año concreto, como a la remuneración plurianual.

- A los efectos de determinar el número de acciones de Bankinter a entregar como parte de la remuneración variable, se tendrá en cuenta el valor medio de cotización de la acción de Bankinter correspondiente a las cinco sesiones bursátiles anteriores a la fecha en que resten dos días para la Fecha de Abono General, con independencia del calendario de pagos que se haya establecido.
- Se delega en el Consejo de Administración la facultad de modificar y ajustar el número de acciones a entregar como parte de la remuneración variable o alterar las reglas de liquidación y el calendario de pago cuando, con anterioridad a la fecha de su entrega efectiva, se hubieran producido situaciones, eventos o circunstancias especiales debidas a factores internos o externos, tales como, sin carácter limitativo, exigencias normativas o requerimientos o recomendaciones de organismos reguladores o supervisores u operaciones corporativas o societarias que afecten al Banco, incluyendo ampliaciones de capital, desdoblamiento (split) o agrupamiento (contrasplit) de las acciones, modificaciones estructurales u operaciones con efecto equivalente, ofertas públicas de adquisición, etc., y, en opinión del Consejo de Administración, resulte razonable proceder a dicha modificación, ajuste o alteración para mantener el valor de las contraprestaciones y/o asegurar la equidad del sistema retributivo.

- Durante el periodo de diferimiento no se efectuarán pagos por conceptos equivalentes a intereses o dividendos de la acción. Tan sólo se transmitirá al receptor lo asociado a la evolución del valor de las acciones de Bankinter.

5.2.4.2.3. Periodo de retención

Las acciones de Bankinter que se entreguen como parte de la retribución variable, tanto diferida como no diferida, estarán sometidas a un periodo de retención de un año desde su entrega, durante el cual serán indisponibles y no se podrán transmitir.

5.2.4.3. Principio de proporcionalidad

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá exceptuar la aplicación de los requerimientos previstos en el apartado 5.2.4.2. anterior, cuando entienda que, atendiendo al tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, se dan las condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad.

En particular, la LOSS, con ocasión de la trasposición de la CRD V, a través del Real Decreto-ley 7/2021, señala que los requisitos relativos al diferimiento y al pago en acciones o instrumentos de la remuneración variable concedida, así como el periodo de retención de cinco años al que están sometidos los beneficios discretos de pensión de los miembros del Colectivo Identificado, no se aplicarán ante cualquiera de las siguientes circunstancias:

- cuando EVO no tenga la consideración de entidad grande, tal y como se define en el artículo 4, apartado 1, punto 146, del Reglamento 575/2013⁷, en su redacción dada por el Reglamento 2019/876⁸, y el valor de sus activos sea, en promedio y de forma individual, igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso, o desde su creación si tuviera una antigüedad inferior a cuatro años;
- cuando la remuneración variable anual de un miembro del Colectivo Identificado no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.

En el supuesto de que los umbrales anteriores sean objeto de modificación (aumento, reducción o, en su caso, supresión) por parte del Banco de España o, con posterioridad, como consecuencia de cualquier cambio normativo, EVO aplicará el umbral o, en su caso, los umbrales que se encuentren vigentes en cada momento.

5.2.4.4. Las personas incluidas en el Colectivo Identificado no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable diferida pendiente de abono.

⁷ Reglamento (UE) nº 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) nº 648/2012 (“**Reglamento 575/2013**”).

⁸ Reglamento (UE) 2019/876 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 (“**Reglamento 2019/876**”) por el que se modifica el Reglamento 575/2013.

5.2.5 Requisitos del Colectivo Identificado para percibir la retribución variable

5.2.5.1. La remuneración variable total se reducirá, hasta el 100 por cien, cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros no satisfactorios, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de las cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”) que se indican en los siguientes apartados.

A estos efectos, se entenderá como “*resultados financieros no satisfactorios*” la obtención de un resultado neto que suponga una desviación negativa superior al 70 por ciento del resultado inicialmente presupuestado, siempre que dicha desviación sea superior a 20 millones de euros.

5.2.5.2. Cláusula malus (“reducción”)

La retribución variable diferida, tanto en metálico como en acciones, o instrumentos de capital, que se encuentre pendiente de abono, podrá ser objeto de reducción por parte de la Entidad si, durante el periodo de diferimiento hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Una reformulación de las cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no se hubiera procedido al pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de EVO.

2. Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.
3. Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de una actuación fraudulenta por parte del miembro del Colectivo Identificado.
4. El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente de la persona perteneciente al Colectivo Identificado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
5. Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
6. Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de EVO que, en su caso, le resulten de aplicación.

7. Que el miembro del Colectivo Identificado o EVO hayan sido sancionados como consecuencia de un hecho imputable al miembro del Colectivo Identificado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la LOSS, o normativa que la sustituya en cada momento, clasificadas como graves o muy graves.
8. Cuando se produzcan sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos hechos o conductas. Asimismo, cuando se produzca un incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad por parte del miembro del Colectivo Identificado.
9. Cuando se den 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.
10. Si como consecuencia de una gestión negligente imputable al miembro del Colectivo Identificado se da alguna de las siguientes circunstancias:
 - i. El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
 - ii. El incumplimiento de los ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.

- iii. Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgo de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- iv. Que el margen bruto o los beneficios antes y después de impuestos (BAI y BDI respectivamente) una vez deducidos los importes de retribución variable debidos, sean negativos.
- v. Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
- vi. Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- vii. El incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizará la concurrencia de la circunstancia prevista en el apartado 5.2.5.1. anterior, o de cualquiera de las circunstancias recogidas en el presente apartado, al menos, anualmente, y, en todo caso, con carácter previo al abono de cualquier componente de retribución variable diferida.

En el supuesto de que existiesen indicios de que concurre cualquiera de dichas circunstancias, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones notificará a los profesionales afectados tal situación, concediéndoles un plazo no superior a quince días naturales para comparecer en audiencia ante la misma, al objeto de exponer cuantas cuestiones consideren relevantes para valorar si dichos supuestos derivan directamente de su gestión.

Tras el trámite de audiencia, y sirviéndose de los medios internos y externos que estime necesarios, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluirá si concurre alguno de los supuestos que determinan la reducción de la retribución variable diferida, y a qué miembros del Colectivo Identificado afectan, elevando el correspondiente informe al Consejo de Administración.

El Consejo de Administración del Banco, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordará la cuantía de la retribución diferida que debe ser objeto de reducción, y se la comunicará por escrito al profesional afectado en un plazo no superior a quince días naturales a través de cualquier medio válidamente admitido y de forma estrictamente confidencial, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 1, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, en el importe en el que deba reducirse dicha retribución variable respecto de la inicialmente devengada de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Entidad, como consecuencia de la reformulación de las cuentas anuales efectuada.

- b) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 2, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, en el porcentaje que represente el importe de los dividendos dejados de distribuir respecto del importe total de los fondos propios de la Entidad.
- c) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 3 a 9, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para la persona perteneciente al Colectivo Identificado a la que afecte la circunstancia, en un porcentaje de al menos el 50 por ciento. No obstante, si se produce la circunstancia prevista en el punto 4, la reducción será del 100 por ciento.
- d) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en el punto 10, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, o, en su caso, para la persona del Colectivo Identificado a la que afecte la circunstancia, en un porcentaje del 50 por ciento.

No obstante, si se produce alguna de las circunstancias previstas en los subapartados (vi) y (vii) del citado punto 10, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, o, en su caso, para la persona del Colectivo Identificado perteneciente a la unidad correspondiente a la que afecte tal circunstancia, en un porcentaje de al menos el 75 por ciento.

- e) Si se produce la circunstancia prevista en el apartado 5.2.5.1. anterior, la retribución variable diferida podrá reducirse hasta el 100 por cien. En particular, la retribución variable diferida se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, en un porcentaje equivalente al previsto en el documento aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el que se establezcan las reglas de consecución de la retribución variable.

5.2.5.3. Cláusula clawback (“devolución”)

La retribución variable ya satisfecha, tanto en metálico como en acciones o instrumentos de capital, a los miembros del Colectivo Identificado, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de EVO cuando durante los dos años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que (i) el cobro se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o (ii) afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u (iii) otras circunstancias no previstas ni asumidas por el Banco que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación y, (iv) en todo caso, cuando se dé, durante el referido periodo de dos años, alguna situación de las descritas en los apartados 5.2.5.1. y 5.2.5.2. anteriores que, de haberse producido, hubiera generado la aplicación de la cláusula malus (“reducción”).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizará la concurrencia de cualquiera de las circunstancias anteriores, al menos, anualmente y, en todo caso, cuando existan indicios fundados de su existencia.

En el supuesto de que existiesen indicios de que concurre cualquiera de dichas circunstancias, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones notificará a los profesionales afectados tal situación, concediéndoles un plazo no superior a quince días naturales para comparecer en audiencia ante la misma, al objeto de exponer cuantas cuestiones consideren relevantes para valorar si dichos supuestos se derivan directamente de su gestión.

Tras el trámite de audiencia, y sirviéndose de los medios internos y externos que estime necesarios, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluirá si concurre alguno de los supuestos que determinan la devolución de la retribución variable bruta percibida de acuerdo con la presente cláusula, y a qué miembros del Colectivo Identificado afecta tal circunstancia, elevando el correspondiente informe al Consejo de Administración.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordará la cuantía de la retribución que deba ser objeto de devolución a la Entidad teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Si se producen las circunstancias a las que se hace referencia en los numerales (i) a (iii) del presente apartado, la cuantía a devolver, para todos los miembros del Colectivo Identificado, será, al menos, del 50 por ciento de la retribución variable percibida en los dos años inmediatamente anteriores.

- b) Si se produce alguna de las circunstancias a las que se refiere el numeral (iv) del presente apartado, la cuantía a devolver, para todos los miembros del Colectivo Identificado, o, en su caso, para la persona del Colectivo Identificado a la que afecte tal circunstancia, será la que se hubiera abonado como resultado de aplicar las reglas previstas en el apartado 5.2.5.2. anterior, en función de la circunstancia que haya motivado la aplicación de la cláusula clawback prevista en el presente apartado.

Adoptado el citado acuerdo, el Consejo de Administración comunicará por escrito al miembro del Colectivo Identificado afectado el importe bruto de la retribución variable que deberá ser objeto de devolución y el procedimiento de devolución aplicable a su caso concreto, en un plazo máximo de quince días naturales, a través de cualquier medio válidamente admitido y de forma estrictamente confidencial, de acuerdo con el siguiente esquema:

- i) En primer lugar, la retribución variable objeto de devolución será compensada con cualquier elemento retributivo dinerario de carácter variable devengado por el profesional afectado que se encuentre pendiente de abono.
- ii) En caso de que no exista retribución variable alguna pendiente de abono o ésta sea insuficiente, la cuantía objeto de devolución será compensada con cualquier otro elemento retributivo de carácter no variable, neto de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social, pendiente de abono al profesional afectado (i.e. salario fijo, en su caso, saldo y finiquito resultante de la extinción de su relación laboral o mercantil con la Entidad, etc.).

- iii) En caso de que la compensación descrita en el punto anterior no fuera posible o suficiente, el profesional afectado estará obligado a abonar la cuantía restante que deba ser objeto de devolución mediante transferencia bancaria o ingreso en la cuenta indicada por EVO en la correspondiente comunicación. La entrega del referido importe deberá hacerse en el plazo de tres meses naturales, contados de fecha a fecha, desde que el profesional afectado hubiese recibido la comunicación de la cantidad a devolver.

A estos efectos, se entiende por retribución bruta, el salario abonado por EVO al miembro del Colectivo Identificado sin deducir retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (“**IRPF**”), en su caso, del Impuesto sobre Transacciones Financieras (“**ITF**”), o de cualquier otro impuesto que pudiera resultar de aplicación, ni las cotizaciones a la Seguridad Social.

A partir del día siguiente al de finalización del plazo para efectuar el pago indicado en el párrafo anterior, la cantidad pendiente de devolución devengará los correspondientes intereses de demora resultantes de aplicar a la citada cuantía el interés legal del dinero fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año. Desde este momento, EVO podrá reclamar al miembro del Colectivo Identificado afectado el importe principal y los intereses de demora devengados a través de la acción judicial o extrajudicial que corresponda.

Será por cuenta del miembro del Colectivo Identificado la solicitud de devolución (i) de los ingresos indebidos que pudieran derivarse de las retenciones a cuenta del IRPF o, en su caso, del ITF, o de cualquier otro impuesto equivalente que pudiera resultar de aplicación, practicadas por EVO, así como (ii) de las cotizaciones a la Seguridad Social a su cargo efectuadas en relación con la retribución objeto de devolución al amparo de la presente cláusula.

A tal efecto, una vez compensada o recibida por EVO la cantidad comunicada al miembro del Colectivo Identificado, la Entidad procederá a (i) modificar el modelo 190 correspondiente al ejercicio en que se abonó la retribución variable objeto de devolución y (ii) a emitir un nuevo certificado de retenciones relativo a dicho ejercicio, minorando el importe de retribución variable devuelto por el profesional afectado a la Entidad.

5.2.5.4. La circunstancia prevista en el apartado 5.2.5.1. anterior relativa a los resultados financieros no satisfactorios no se tendrá en consideración a los efectos de la aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación cuando estos resultados se deriven de operaciones corporativas de carácter extraordinario, de operaciones de reestructuración derivadas, entre otras posibles operaciones, de la transmisión de las acciones del Banco a un nuevo inversor, o de la transmisión de una unidad operativa o de negocio, así como de decisiones o acciones realizadas para dar cumplimiento a condiciones establecidas para facilitar cualquiera de este tipo de operaciones corporativas de reestructuración. Se considerará como parte de estas operaciones de reestructuración la transmisión de cualquier entidad orgánica o jurídica, línea de negocio o emplazamiento geográfico diferenciado.

Tampoco se tendrán en cuenta a estos efectos los resultados financieros no satisfactorios que deriven de la ejecución y cumplimiento del plan de negocio aprobado por el Consejo de Administración de la Entidad.

Asimismo, la existencia de resultados financieros no satisfactorios no será causa de activación de la aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable plurianual que, en su caso, la Entidad, el Accionista o las entidades de su Grupo puedan conceder a los miembros del Colectivo Identificado, en la medida en que se hayan cumplido los objetivos establecidos para el abono de dicha retribución variable plurianual conforme a lo establecido en el párrafo precedente.

Todo lo anterior se aplicará sin perjuicio de la posible aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación como consecuencia del resto de circunstancias previstas en los apartados 5.2.5.2. y 5.2.5.3. anteriores, distintas de los resultados financieros no satisfactorios.

En estos casos, cuando se produzca cualquiera de las operaciones a las que se hace referencia en el presente apartado que supongan un cambio en el órgano de administración de EVO, resultarán de aplicación las siguientes reglas:

- i) El nuevo Consejo de Administración de EVO, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dispondrá de un plazo de treinta días hábiles para pronunciarse sobre la concurrencia de alguna de las circunstancias previstas en los apartados 5.2.5.2. y 5.2.5.3., con respecto a los ejercicios anteriores a la constitución del nuevo Consejo de Administración.

- ii) En caso de que concurran efectivamente dichas circunstancias, se llevará a cabo el procedimiento descrito en los citados apartados 5.2.5.2. y 5.2.5.3., según corresponda, y, posteriormente, se acordará, en su caso, la finalización de la vigencia de la Política.

En caso contrario, el Consejo de Administración acordará la finalización de la vigencia de la Política y, en consecuencia, las medidas recogidas en la misma dejarán de ser aplicables.

- iii) Lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho del nuevo Consejo de Administración a establecer una política de retribución que incluya la aplicación de cláusulas de reducción y devolución de retribuciones que resulten aplicables a partir del ejercicio de constitución del nuevo Consejo de Administración.

5.2.6 Condiciones particulares para el Colectivo Identificado en supuestos de extinción o suspensión de la relación laboral

5.2.6.1. En caso de que, con anterioridad a la fecha de finalización del periodo de diferimiento descrito en el apartado 5.2.4.2.1., se produjera la suspensión de la relación laboral del miembro del Colectivo Identificado con la Entidad o la extinción de dicha relación como consecuencia de un despido improcedente, fallecimiento, o incapacidad permanente, así como en el caso de que el profesional pase a formar parte de otra empresa del Grupo o del grupo de entidades del que es sociedad matriz el Accionista, el miembro del Colectivo Identificado afectado mantendrá sus derechos sobre la retribución variable diferida, en las mismas condiciones que resultarían de aplicación en caso de que no hubiesen ocurrido dichas circunstancias.

- 5.2.6.2. Según lo establecido en la cláusula anterior, la retribución variable diferida, tanto en metálico como, en su caso, en acciones de Bankinter, a la que tuviera derecho el miembro del Colectivo Identificado se entregará en los mismos plazos previstos en el apartado 5.2.4.2.1. de la presente Política, salvo que resulten de aplicación las condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad, en los términos indicados en el apartado 5.2.4.3.
- 5.2.6.3. En relación con los profesionales del Colectivo Identificado que (i) tengan reconocido en su contrato una mejora sobre la indemnización legal obligatoria prevista en la normativa laboral común para el supuesto de extinción o cese, o (ii) tengan suscritos contratos de alta dirección o mercantiles, el importe que exceda de la indemnización legal prevista en la normativa de aplicación tendrá la consideración de retribución variable y se abonará de acuerdo con el procedimiento aplicable a la retribución variable descrito en el apartado 5.2.4.2. anterior, salvo que resulten de aplicación las condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad, en los términos indicados en el apartado 5.2.4.3. A estos efectos, el término “retribución variable” se entenderá referido al importe que exceda de la indemnización legal a abonar a la persona perteneciente al Colectivo Identificado.

5.2.6.4. Los importes no diferidos de la indemnización que tengan la consideración de retribución variable con arreglo al apartado anterior podrán ser reducidos cuando el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determine que ha concurrido alguna de las siguientes circunstancias:

- Que EVO haya obtenido resultados negativos en el año inmediatamente anterior a la fecha de resolución anticipada del contrato, salvo que dichos resultados estuviesen contemplados en el plan de negocio aprobado por el Consejo de Administración de la Entidad.
- Asimismo, se entenderá también que concurre esta circunstancia cuando se produzcan resultados negativos en el área o división en el que la persona perteneciente al Colectivo Identificado ejerza su responsabilidad, salvo que dichos resultados estuviesen contemplados en el plan de negocio aprobado por el Consejo de Administración de la Entidad.
- Que durante los doce meses anteriores a la fecha de resolución anticipada del contrato los ratios de solvencia de la Entidad hayan sido calificados como excesivamente ajustados por la autoridad supervisora competente.
- Que se encuentre vigente en la fecha de resolución anticipada del contrato una exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a EVO de restringir su política de distribución de dividendos.
- Que se produzca alguna de las restantes circunstancias descritas en los apartados 5.2.5.1. y 5.2.5.2. anteriores.

- 5.2.6.5. Los importes diferidos de la indemnización que tengan la consideración de retribución variable con arreglo al apartado 5.2.6.3. anterior podrán ser reducidos (“malus”) en caso de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determine que EVO ha obtenido resultados financieros negativos que afloren con posterioridad a la fecha de resolución anticipada del contrato y que dichos resultados sean imputables a la persona perteneciente al Colectivo Identificado, o, en todo caso, cuando se produzca alguna de las circunstancias descritas en los apartados 5.2.5.1. y 5.2.5.2. anteriores.
- 5.2.6.6. La reducción de los importes indemnizatorios correspondientes, al amparo de los apartados 5.2.6.4. y 5.2.6.5. anteriores, se realizará siguiendo el procedimiento de reducción recogido en el apartado 5.2.5.2. de la presente Política.
- 5.2.6.7. A los efectos de lo previsto en los apartados anteriores, no se tendrán en cuenta los resultados financieros negativos que pudieran derivarse de las operaciones o circunstancias descritas en el apartado 5.2.5.4. de la presente Política.

5.2.7 Beneficios discrecionales de pensión

5.2.7.1. En el supuesto de que, en cualquier momento, la Entidad incluya, al menos, a los consejeros ejecutivos, a los directores generales y al personal asimilado, en los términos previstos en la normativa, que formen parte del Colectivo Identificado, como beneficiarios de sistemas de previsión social que tengan la consideración de beneficios discrecionales de pensión con arreglo a lo dispuesto en la norma 41 de la Circular 2/2016, o norma que la sustituya en cada momento, una parte significativa de las aportaciones realizadas a los compromisos por pensiones, que no será inferior a un 15 por ciento, deberá girar sobre componentes variables, y estarán sujetas a los mismos requisitos previstos para la retribución variable del Colectivo Identificado recogidos en la presente Política.

5.2.7.2. En tales supuestos, cuando el miembro del Colectivo Identificado abandone la Entidad como consecuencia de su jubilación o previamente por cualquier otra causa, los beneficios discrecionales de pensión estarán sometidos a un periodo de retención de cinco años, contado a partir de la fecha en que se deje de prestar servicios en la Entidad por cualquier causa.

La Entidad aplicará durante el citado periodo de retención los mismos requisitos de cláusulas de reducción y de recuperación previstos en el apartado 5.2.5 de la presente Política.

5.2.7.3. No obstante, no resultará de aplicación el periodo de retención de cinco años previsto en el presente apartado en aquellos supuestos en los que concurren los requisitos para aplicar el principio de proporcionalidad, en los términos indicados en el apartado 5.2.4.3. anterior.

6. SUPERVISIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y OTROS CONTROLES

El Consejo de Administración de la Entidad adoptará los principios generales de la Política de Remuneración, la revisará periódicamente y será responsable de la supervisión de su aplicación. No obstante lo anterior, la Política de Remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, que se llevará a cabo por el área de Auditoría Interna de Bankinter, como Accionista de la Entidad.

Existirá una Política de Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de EVO que se someterá a la aprobación del Accionista de la Entidad, a propuesta del Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios, pudiendo el Accionista determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, conforme a los términos previstos en el artículo 33.3 de la LOSS.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones participará de forma activa en el diseño y en el funcionamiento del sistema de remuneración en base a lo que se establezca en la política que regula su funcionamiento. En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá las funciones establecidas en los artículos 33 y 36 de los Estatutos Sociales y en el artículo 13 del Reglamento del Consejo de Administración de la Entidad.

La revisión y supervisión de las prácticas relativas a la remuneración será continua a través de:

- La incorporación en los programas de compensación de procedimientos de control adecuados que aseguren el cumplimiento con la Política de Remuneración y con la normativa vigente.
- La existencia de líneas jerárquicas adecuadas para facilitar la remisión a escalas superiores de los asuntos que puedan conllevar riesgos de incumplimiento de los

requisitos de la MiFID y de la restante normativa en materia de normas de conducta y conflictos de intereses.

- Ningún empleado podrá utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo, incluidos en sus sistemas de remuneración.
- Se realizará un control anual de la Política de Remuneración y aplicación de la misma por parte del área de Auditoría Interna de Bankinter, como Accionista de la Entidad, a través de una evaluación y análisis interno, centralizado e independiente, sobre la aplicación de la Política de Remuneración, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función supervisora.

Por su parte, el área de Dirección de Personas y Cultura Corporativa de EVO participará activamente y prestará asesoramiento en la revisión y evaluación de la Política de Remuneración de la Entidad, con el fin de asegurar que sea acorde con el marco y la estrategia de gestión de riesgos de la Entidad.

Las áreas de Cumplimiento Normativo y de Riesgos, con la colaboración, cuando proceda, del área Financiera, contribuirán a la definición de la Política y las prácticas de remuneración de la Entidad, y participarán activamente en los procesos de identificación de los miembros que deban formar parte, en cada momento, del Colectivo Identificado. En concreto, para poder desempeñar sus responsabilidades de manera adecuada e independiente, las áreas de Cumplimiento Normativo y de Riesgos tendrán acceso a toda la documentación e información relevante.

- Los programas de compensación contarán con un margen de discreción suficiente para asegurar que las decisiones que se tomen en relación a la retribución variable reflejen unos resultados consistentes con los principios fundamentales de la Entidad.

- La Política, así como el proceso de toma de decisiones y los procesos que conducen a su aprobación o modificación, se mantendrán debidamente documentados, de una forma clara y transparente, y estarán a disposición del Consejo de Administración y de la alta dirección, así como de otras funciones de control que participen en el diseño, la supervisión o la revisión de la Política y los procedimientos de remuneración.
- La alta dirección es responsable y asume la responsabilidad última de la ejecución diaria de la Política y de la supervisión de los riesgos de cumplimiento relacionados con ésta.

Además de la revisión periódica, la Política será objeto de revisión cuando se produzca cualquier modificación relevante y significativa de la actividad de EVO o de su estructura empresarial. Cuando la revisión revele que la Política de Remuneración no funciona según lo previsto o que de ella se deriva la existencia de un riesgo de perjuicio residual para los clientes, la Política se modificará de manera oportuna y eficaz.

- Cualquier modificación significativa que se introduzca en la Política de Remuneración de EVO, será aprobada por el Consejo de Administración, previo asesoramiento por parte del área de Cumplimiento Normativo.

7. VIGENCIA

La Política de Remuneración tendrá vigencia indefinida, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento pueda acordar el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y previo asesoramiento por parte del área de Cumplimiento Normativo o, en su caso, las que pueda acordar el Accionista.

No obstante, la retribución variable diferida de los miembros del Colectivo Identificado que se encuentre pendiente de abono con anterioridad a la aprobación de la presente Política quedará sujeta a las reglas contenidas en la política de remuneraciones que estuviese vigente en el momento de su concesión.



ANEXO

Resumen de los criterios cualitativos y cuantitativos para la determinación del Colectivo Identificado y supuestos de exclusión previstos en el artículo 32.1 de la LOSS y en el Reglamento Delegado 2021/923 (texto extraído de la citada normativa)

ARTÍCULO 32.1 DE LA LOSS

1. Las entidades de crédito, al fijar y aplicar la política de remuneración global, incluidos los salarios y los beneficios discrecionales de pensión, de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, se atenderán a los requisitos establecidos en el artículo 33 de manera acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades. Como mínimo, se considerarán incluidas dentro de las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, las siguientes:
- a) Todos los miembros del consejo de administración u órgano equivalente y al personal de alta dirección;
 - b) Todo el personal con responsabilidad de dirección con respecto a las funciones de control o las unidades de negocio importantes de la entidad;
 - c) El personal que haya recibido una remuneración significativa en el ejercicio anterior, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
 - 1º La remuneración del miembro del personal es igual o superior a 500 000 EUR e igual o superior a la remuneración media concedida a los miembros del consejo de administración u órgano equivalente y al personal de la alta dirección de la entidad a que se hace referencia en la letra a).
 - 2º El miembro del personal desempeñe su actividad profesional en una unidad de negocio importante y, por su naturaleza, dicha actividad incide de manera significativa en el perfil de riesgo de la unidad de negocio donde la desempeña. Se entenderá por unidad de negocio importante el que determine la Autoridad Bancaria Europea en la norma técnica de regulación aprobada al amparo del artículo 94.2 de la Directiva 2013/36/UE, de 26 de junio.

REGLAMENTO DELEGADO 2021/923

CRITERIOS CUALITATIVOS

Artículo 5 del Reglamento Delegado 2021/923	<p>Además de los miembros del personal determinados con arreglo a los criterios establecidos en el artículo 92, apartado 3, letras a), b) y c), de la Directiva 2013/36/UE, se considerará que los miembros del personal tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad cuando se cumplan uno o varios de los siguientes criterios cualitativos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) el miembro del personal tiene responsabilidades de dirección en relación con: <ol style="list-style-type: none"> i. los asuntos jurídicos, ii. la solidez de las políticas y procedimientos contables, iii. las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación, iv. la realización de análisis económicos, v. la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, vi. los recursos humanos,
--	--

- vii. el desarrollo y la aplicación de la política de remuneración,
 - viii. la tecnología de la información,
 - ix. la seguridad de la información,
 - x. la gestión de los acuerdos de externalización de funciones esenciales o importantes a que se refiere el artículo 30, apartado 1, del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión;
- b) el miembro del personal tiene responsabilidades de dirección respecto de cualquiera de las categorías de riesgo establecidas en los artículos 79 a 87 de la Directiva 2013/36/UE, o es miembro con derecho a voto de un comité responsable de la gestión de cualquiera de las categorías de riesgo establecidas en dichos artículos;
- c) con respecto a las exposiciones al riesgo de crédito de un importe nominal por transacción que represente el 0,5 % del capital ordinario de nivel 1 de la entidad y que sea de al menos 5 000 000 EUR, el miembro del personal cumple uno de los siguientes criterios:
- i. el miembro del personal tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar decisiones sobre tales exposiciones al riesgo de crédito,
 - ii. el miembro del personal es miembro con derecho a voto de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en el inciso i) de la presente letra c);
- d) en relación con una entidad a la que no se aplique la excepción para carteras de negociación de pequeño volumen prevista en el artículo 94 del Reglamento (UE) nº 575/2013, el miembro del personal cumple uno de los siguientes criterios:
- i. el miembro del personal tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar decisiones sobre operaciones en la cartera de negociación que, en términos agregados, alcancen uno de los umbrales siguientes:
 - cuando se utilice el método estándar, un requisito de fondos propios por riesgos de mercado que represente un 0,5 % o un porcentaje mayor del capital ordinario de nivel 1 de la entidad,
 - cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, el 5 % o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrico),
 - ii. el miembro del personal es miembro con derecho a voto de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en el inciso i) de la presente letra;
- e) el miembro del personal dirige un grupo de miembros del personal, cada uno de los cuales tiene la facultad de comprometer a la entidad en operaciones, y se cumple una de las siguientes condiciones:

- i. la suma de los importes abarcados por esas facultades es igual o superior al umbral fijado en la letra c), inciso i), o en la letra d), inciso i), primer guion,
 - ii. que, cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, dichas facultades representen el 5 % o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrica); cuando la entidad no calcule un valor en riesgo al nivel de dicho miembro del personal, se sumarán los límites de valor en riesgo del personal bajo la dirección de este miembro del personal;
- f) el miembro del personal cumple uno de los siguientes criterios en lo que respecta a la decisión de aprobar o vetar la introducción de nuevos productos:
- i. el miembro del personal está facultado para tomar tales decisiones,
 - ii. el miembro del personal es miembro con derecho a voto de un comité facultado para tomar tales decisiones.

CRITERIOS CUANTITATIVOS

**Artículo 6.1
del
Reglamento
Delegado
2021/923**

1. Además de los miembros del personal determinados con arreglo a los criterios establecidos en el artículo 92, apartado 3, letras a), y b), de la Directiva 2013/36/UE, se considerará que los miembros del personal tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad cuando se cumpla alguno de los siguientes criterios cuantitativos:
- a) que los miembros del personal, incluidos los miembros del personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, letra c), de la Directiva 2013/36/UE, hayan recibido una remuneración total igual o superior a 750 000 EUR en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior;
 - b) que los miembros del personal, en el caso de las entidades con más de 1 000 efectivos, formen parte del 0,3 % del personal —redondeado a la cifra entera inmediatamente superior— al que, dentro de la entidad, se le haya concedido de forma individual la remuneración total más elevada en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior.

SUPUESTOS DE EXCLUSIÓN

**Artículo 6.2
a 6.4 del
Reglamento
Delegado
2021/923**

2. Los criterios establecidos en el apartado 1 no serán de aplicación cuando la entidad determine que las actividades profesionales del miembro del personal no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad porque el miembro del personal o la categoría de personal a la que pertenece cumplen alguna de las condiciones siguientes:

- a) el miembro del personal o las categorías de personal únicamente llevan a cabo actividades profesionales y tienen facultades en una unidad de negocio que no es una unidad de negocio importante;
- b) las actividades profesionales del miembro del personal o de la categoría de personal no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante en virtud de los criterios establecidos en el artículo 3.

3. La aplicación del apartado 2 por una entidad estará supeditada a la aprobación previa de la autoridad competente responsable de la supervisión prudencial de la citada entidad. La autoridad competente solo dará su aprobación previa si la entidad puede demostrar que se cumple una de las condiciones establecidas en el apartado 2.

4. En caso de que se haya concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a 1 000 000 EUR en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior, la autoridad competente solo dará su aprobación previa con arreglo al apartado 3 en circunstancias excepcionales. A fin de garantizar la aplicación uniforme del presente apartado, la autoridad competente informará a la ABE antes de dar su aprobación con respecto a dicho miembro del personal.

La existencia de circunstancias excepcionales será demostrada por la entidad y evaluada por la autoridad competente. Se considerarán circunstancias excepcionales las situaciones inusuales y muy infrecuentes o muy alejadas de lo habitual. Las circunstancias excepcionales estarán relacionadas con el miembro del personal.