

La política general de remuneración de EVO tiene la finalidad de dotar a la sociedad de sólidos procedimientos de gobierno corporativo que resulten compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo de la sociedad, de forma que no incentive ni promueva la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por ella.

En tal sentido, la compensación total estará compuesta por una combinación adecuada de la retribución fija, retribución variable, sistemas de previsión social y beneficios sociales abonados a lo largo del tiempo con las excepciones que determine en cada momento.

Los principios y objetivos de la política general 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 sociedad, 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.
- Garantizar que cada empleado/a es responsable de los resultados obtenidos y recompensado en base a su contribución de cara a los objetivos de la empresa 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.

La política general de remuneración de EVO establece los principios y requerimientos aplicables a la retribución del colectivo identificado, que estará formado, entre otros, por los miembros del consejo.

En tal sentido, será responsabilidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la presentación al Consejo de Administración del listado de altos directivos, incluyendo los miembros del consejo de administración, empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, y a todo empleado que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo ("Colectivo Identificado").

Los miembros del personal a incluir en el Colectivo Identificado se determinarán de acuerdo con los criterios definidos en el Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión de 4 de marzo de 2014. Este colectivo será comunicado al Banco de España anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

## 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todos los empleados y directivos de EVO Banco S.A. (“EVO” o “la Entidad”) y las sociedades dependientes de ésta que formen parte del grupo consolidable de entidades de crédito.

## 2. REGULACIÓN

La Política está adaptada a la normativa, reglamentos y directrices de aplicación actualmente en vigor y relativos al ámbito regulatorio de la retribución para las entidades financieras.

## 3. OBJETIVO

Esta política de remuneración global tiene la finalidad de dotar a EVO de sólidos procedimientos de gobierno corporativo que resulten compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo de la Entidad, de una forma que no incentive ni promueva la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad. Para ello, la política incluirá medidas para evitar conflicto de intereses y garantizar la independencia de las áreas de control, de acuerdo a los principios de actuación de la Entidad.

La compensación total estará compuesta por una combinación adecuada de la retribución fija, retribución variable, sistemas de previsión social y beneficios sociales abonados a lo largo del tiempo con la excepciones que EVO Banco determine 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.
- Garantizar que cada empleado/a es responsable de los resultados obtenidos y recompensado en base a su contribución de cara a los objetivos de la empresa a corto, medio y largo plazo. Asimismo, se valorará el rendimiento individual tomando en cuenta los objetivos alcanzados así como la calidad de las gestiones realizadas y los riesgos asumidos.

## 4. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

### 4.1. RETRIBUCIÓN FIJA

4.1.1. La Retribución Fija Anual constituye el elemento básico de la Política Retributiva. Este concepto está vinculado a las características propias de los puestos desempeñados, tales como, entre otros, (i) su relevancia organizativa, (ii) el impacto en resultados y/o (iii) 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 pueda 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 a 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 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 remuneraciones podrá incluir compromisos por pensiones con los empleados y directivos de la Entidad para la cobertura de contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad, en los términos previstos en la normativa laboral de aplicación (entre otros, convenio colectivo de la banca), 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 mediante la entrega de determinados bienes y servicios. En este sentido, el personal podría percibir parte de su retribución anual a través de la entrega de una serie de 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 controle.

## **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 conflicto 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 Recursos Humanos recabará el asesoramiento del área de Cumplimiento Normativo para verificar que la política de remuneraciones cumple los requisitos de la MiFID en materia de normas de conducta y conflictos de intereses. A este respecto, la política de remuneraciones 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 estos.
- El sistema retributivo es flexible de modo que la aplicación de la política permite la posibilidad de no abonar remuneración variable.
- No existe una vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos.
- La Dirección de Recursos Humanos diseña la política y prácticas de remuneración y encarga al departamento de Cumplimiento Normativo 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 período 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/a con la Entidad, por cualquier motivo, con anterioridad a la fecha de pago del bonus o incentivo conllevará la pérdida del derecho al mismo.

## 5.2. COLECTIVO IDENTIFICADO

### 5.2.1. Determinación del Colectivo identificado.

Será responsabilidad del Comité de Nombramientos y Retribuciones la presentación al Consejo de Administración del listado de altos directivos, empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, y a todo empleado que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo ("Colectivo Identificado").

Los miembros del personal a incluir en el Colectivo Identificado se determinarán de acuerdo con los criterios definidos en el Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión de 4 de marzo de 2014. Este colectivo será comunicado al Banco de España anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

En su aplicación se tendrá en cuenta el tipo de actividad que en cada momento desarrollen los empleados así como las áreas donde presten sus servicios, actualizando el citado listado, conforme al mayor o menor grado de exposición al riesgo que suponga. La Entidad tendrá actualizado en todo momento el listado del Colectivo Identificado.

De acuerdo con lo anterior, EVO identificará anualmente a las personas que integran el Colectivo Identificado, que serán convenientemente informadas de tal circunstancia.

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

5.2.2.1. 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 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 de la remuneración total de los miembros del Colectivo Identificado no podrá superar, en ningún caso, el doscientos por cien del componente fijo. Dicho ratio máximo ha sido establecido por el Accionista Único en la decisión adoptada el 30 de junio de 2017 de acuerdo con el procedimiento establecido en la normativa de entidades de crédito.

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:

- Existencia de resultados negativos de la Entidad ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de EVO.
- Comportamiento negativo de los ratios de capital ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de EVO.
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a EVO de restringir su política de distribución de dividendos.

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, determinará si han concurrido las circunstancias descritas y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida.

### **5.2.3. Condiciones particulares para el Colectivo Identificado en el abono de la retribución variable.**

5.2.3.1. Al menos el 40% del elemento de remuneración variable, se diferirá durante un periodo no inferior a 3 años y hasta un máximo de 5 años. Durante el periodo de diferimiento no se percibirá la remuneración diferida más rápidamente que de manera proporcional.

5.2.3.2. Asimismo, cuando sea posible, la entidad abonará el 50% de la remuneración mediante la entrega de instrumentos de patrimonio.

5.2.3.3. En relación con el diferimiento y el abono en instrumentos de la retribución variable, el Consejo de Administración, por medio del Comité de Nombramientos y Retribuciones, podrá exceptuar la aplicación de estos requisitos cuando entienda que se dan las condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad de acuerdo con los criterios que, en su caso, establezca el Banco de España.

5.2.3.4. 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.

## 5.2.4. Requisitos del Colectivo Identificado para percibir la retribución variable.

5.2.4.1. La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono, podrá reducirse hasta el cien por cien de la misma si, durante el periodo de consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Si los resultados de la Entidad se hubieran revelado posteriormente como falsos, inexactos o equívocos con carácter material, y cuando la Entidad obtenga resultados negativos. Se entenderá que se produce este supuesto cuando la Entidad obtenga resultados financieros negativos en un año.
- Si la Entidad o la unidad de negocio o de control en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado hubiera cometido fallos significativos en la gestión del riesgo.
- En caso de que se produzca un incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado.
- Si la persona perteneciente al colectivo identificado hubiera sobrepasado materialmente los límites de riesgo a que estuviera autorizado por la Entidad.
- Si el área de negocio en el que la persona perteneciente al colectivo identificado hubiera prestado sus servicios hubiera posteriormente generado pérdidas derivadas de operaciones realizadas en el período de vigencia del Programa a efectos de cómputo de los resultados, o si el riesgo de tales pérdidas pudiera razonablemente haber sido gestionado en dicho período.
- Si la persona perteneciente al colectivo identificado hubiera transgredido la buena fe y la lealtad a la que, en virtud de su relación laboral, el beneficiario está obligado para con la Entidad.
- Si la persona perteneciente al colectivo identificado hubiera incurrido en una gestión deficiente de su área de negocio que derive en un incumplimiento grave de las políticas de riesgos, vulneración de procesos internos o incumplimiento regulatorio.
- Cuando se produzca la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario declarado procedente o el empleado cause baja voluntaria para ser contratado por un competidor directo de EVO.
- Cuando el comportamiento posterior del ex empleado revele una actuación en contra de los intereses de EVO o pueda perjudicar su imagen mediante acciones o comentarios que por cualquier medio de difusión puedan menoscabar la reputación de la entidad, sus servicios o empleados; cause daños a la Entidad; quebrante la confidencialidad de información privilegiada, documentos o datos a los que hubiera tenido acceso por razón de su empleo o cargo; o finalmente cuando constituya competencia desleal mediante actos de confusión o imitación respecto de la marca y productos EVO, incluida la desviación de clientela.



- En caso de que EVO reciba una sanción regulatoria o condena judicial por hechos que pudieran ser imputables a la persona perteneciente al colectivo identificado o a una unidad de la que era responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
- En caso de que la persona perteneciente al colectivo identificado haya sido sancionada por un incumplimiento del código de conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación.
- En caso de que se produzcan efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.
- Incumplimiento por parte de la persona perteneciente al colectivo identificado de las condiciones de idoneidad establecidas para consejeros, directores generales o asimilados y personal clave.
- Cualquier otra circunstancia relevante y de suficiente gravedad, incluyendo el supuesto en que el abono no resulte sostenible de acuerdo con la situación financiera de EVO en su conjunto.

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y la retribución variable que, en su caso, deba ser devuelta a la Entidad.

5.2.4.2. En caso de que durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable, se den alguna de las circunstancias que se describen a continuación, EVO podrá exigir a la persona perteneciente al colectivo identificado la devolución de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éste tenga derecho a percibir:

- Cuando se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de la Retribución Variable Anual se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori.
- Cuando de forma manifiesta afloren riesgos asumidos durante el periodo considerado u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Entidad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de periodo de “clawback”.
- Si la Entidad o la unidad de negocio o de control en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado hubiera cometido fallos significativos en la gestión del riesgo.
- En caso de que se produzca un incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

- En caso de que EVO o la persona perteneciente al colectivo identificado reciban una sanción regulatoria o condena judicial por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
- En caso de que la persona perteneciente al colectivo identificado haya sido sancionada por un incumplimiento del código de conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación.
- En caso de que se produzcan efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

### **5.2.5. Condiciones particulares para el Colectivo Identificado en supuestos de extinción o suspensión de la relación laboral.**

5.2.5.1. En caso de que con anterioridad a la fecha de finalización del periodo de diferimiento descrito en el apartado 5.2.3.1, se produjera la extinción o la suspensión de la relación laboral del profesional con EVO serán también de aplicación las causas de exclusión establecidas como malus en el apartado 5.2.4.1, y que por tanto aplicarían durante el periodo del diferimiento, salvo los casos en que la relación laboral se extinga por despido improcedente, fallecimiento, incapacidad permanente o en el caso de que el profesional pase a formar parte de otra empresa del Grupo, no se producirá ningún cambio en los derechos a la retribución variable diferida que tuviera el profesional, permaneciendo sus derechos en las mismas condiciones que si no hubiesen ocurrido ninguna de dichas circunstancias.

5.2.5.2. Según lo establecido en la cláusula anterior, la retribución variable diferida a la que tuviera derecho el profesional se entregará en los mismos plazos previstos en el apartado 5.2.3.1.

5.2.5.3. 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 mercantil, la indemnización que en su caso fuera a abonarse por la Entidad con ocasión de la extinción de contrato del empleado o directivo se abonará de acuerdo con lo que en su caso exija el Banco de España en desarrollo de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito o normativa vigente en su momento.

5.2.5.4. A este respecto, en caso de que la indemnización a abonar a la persona perteneciente al colectivo identificado sea superior a la indemnización legal prevista en la normativa laboral común, el importe que exceda de la indemnización legal se abonará de acuerdo al procedimiento descrito en el apartado 5.2.3 de esta Política. 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.

5.2.5.5. Los importes no diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos en caso de que el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, determine que han concurrido las siguientes circunstancias:

- Que EVO haya obtenido resultados negativos en el año inmediatamente anterior a la fecha de resolución anticipada del contrato.
- 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.
- 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.

5.2.5.6. Los importes diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos (“malus”) en caso de que el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, determine que EVO haya 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.

## **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 remuneraciones será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente.

Existirá una política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración que se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, al menos cada tres años.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones participará de forma activa en el diseño y el funcionamiento del sistema de remuneración en base a los que establece la política que regula su funcionamiento. En particular, el Comité 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 de Funcionamiento del Consejo.

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.
- 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 de Recursos Humanos, 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. En paralelo, conforme a la normativa vigente se contará con una evaluación externa anual realizada por un servicio de consultoría que certifique dicho análisis y conclusiones.
- 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.

**Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración**

La Comisión de nombramientos y retribuciones de la entidad informó favorablemente esta política en su reunión de 22 de marzo de 2015, que fue aprobada por el accionista único, titular de la totalidad de las acciones representativas del 100% del capital social con derecho de voto, debidamente representado, mediante decisión adoptada el día 12 de mayo de 2015. En el 2017 y el 2019, la política ha sido modificada por el accionista.

La citada política, detalla la remuneración de los Consejeros en su función de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente e incluye el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de estos. La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, corresponde al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a ese efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

A su vez, en su versión anterior, esta política describió el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos que, tal y como se establece en el artículo 38.3 de los Estatutos Sociales, puede contar con elementos retributivos compatibles e independientes a los correspondientes a los Consejeros en su condición de tales. Actualmente, no existe en la sociedad ningún consejero ejecutivo con cargo vigente.

Tras la perfección de la operación de cambio de control de la sociedad, a través de la que Bankinter, S.A., adquiere el 100% de las acciones representativas del capital social de EVO, la sociedad ha pasado a formar parte del Grupo Bankinter y, como tal, los principios retributivos establecidos en la Política de remuneración de consejeros están alineados a aquellos que rigen en el Grupo Bankinter (modificación correspondiente a 2019). Se enumeran a continuación los principios que rigen la Política de remuneración de consejeros:

- **Gestión prudente y eficaz de los riesgos:** La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.
- **Alineación con los intereses a largo plazo:** La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- **Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables:** La retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.
- **Multiplicidad de elementos:** La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (remuneración dineraria y no dineraria), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fija y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades, tanto de la Entidad, como de sus profesionales.
- **Equidad interna y externa:** La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los consejeros del Banco, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

- **Supervisión y efectividad:** El órgano de administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- **Flexibilidad y transparencia:** Las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento. Las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los consejeros de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.
- **Sencillez e individualización:** Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

## Remuneración total concedida por EVO BANCO devengada por el Consejo de Administración en el ejercicio 2019

### DETALLES DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DE CONSEJEROS 2019 (Importes en miles de euros)

	CALIFICACIÓN	PERIODO DE DEVENGO EJERCICIO 2019	DIETAS	REMUNERACIÓN					
				REMUNERACIÓN FIJA	REMUNERACIÓN VARIABLE	APORTACIÓN PLAN PENSIONES	INDEMNIZACIONES	OTROS CONCEPTOS	TOTAL AÑO
D. ENRIQUE TELLADO NOGUEIRA*	EJECUTIVO	Desde 1/01/2019 hasta 31/05/2019	0	157	139	1	0	0	297
D. JAIME CARVAJAL HOYOS	INDEPENDIENTE	Desde 1/01/2019 hasta 31/05/2019	50	0	0	0	0	0	50
Dª. OLGA SAN JACINTO MARTÍNEZ	INDEPENDIENTE	Desde 1/01/2019 hasta 31/05/2019	33	0	0	0	0	0	33
Dª. BELÉN AMATRIAIN CORBI	INDEPENDIENTE	Desde 1/01/2019 hasta 31/05/2019	33	0	0	0	0	0	33
Dª. CRISTINA GARCÍA-PERÍ ÁLVAREZ	INDEPENDIENTE	Desde 1/01/2019 hasta 31/12/2019	83	0	0	0	0	0	83
D. JAVIER RODRÍGUEZ ZAPATERO	INDEPENDIENTE	Desde 1/01/2019 hasta 31/05/2019 y desde el 16/12/2019 al 31/12/2019	33	0	0	0	0	0	33
Dª. TERESA MARTÍN-RETORTILLO RUBIO	INDEPENDIENTE	Desde 31/05/2019 hasta 31/12/2019	59	0	0	0	0	0	59
Dª. GLORIA ORTIZ PORTERO	DOMINICAL	Desde 31/05/2019 hasta 31/12/2019	0	0	0	0	0	0	0
D. JULIO G. ZAPATERO GAVIRIA	DOMINICAL	Desde 31/05/2019 hasta 31/12/2019	0	0	0	0	0	0	0
D. FREDERICK NESSIN KHEDOURI	DOMINICAL	Desde 1/01/2019 hasta 31/05/2019	0	0	0	0	0	0	0
D. MANFRED PUFFER	DOMINICAL	Desde 1/01/2019 hasta 31/05/2019	0	0	0	0	0	0	0
Dª. Mª DOLORES DANCAUSA TREVIÑO	DOMINICAL	Desde 31/05/2019 hasta 31/12/2019	0	0	0	0	0	0	0

\* El dato de la Retribución Variable corresponde con la concedida por EVO Banco. Adicionalmente, en el año 2019 el Consejero Delegado percibió de Smart Holdco la cantidad de 700 miles de euros, correspondiente al Programa de Incentivos a Largo Plazo, satisfecho con cargo al patrimonio de Smart Holdco.

**ADENDA A LA POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN**