

## **Comité de Nombramientos y Remuneraciones de Banco Cetelem, S.A.U.**

---

**a. Composición del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.**

<b>Comité de Nombramientos y Remuneraciones</b>	
<b>Luís Gregorio Valero Artola</b>	Presidente
<b>Cecilia Boned Lloveras</b>	Vocal
<b>Jany Rino François Marie Gerometta</b>	Vocal

**b. Funciones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones (CNR)**

Las funciones, tal y como se describe en su Reglamento, serán las previstas legalmente en cada momento y, particularmente, la de asesorar al Consejo de Administración en las cuestiones relativas a la selección, idoneidad y nombramiento de miembros del Consejo de Administración y altos directivos, así como las relativas a la política de remuneraciones de éstos y de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, velando por la observancia de la política retributiva establecida. Las funciones, recomendaciones, y en todo caso las propuestas que adopte no tienen carácter vinculante.

Particularmente serán funciones y responsabilidades del CNR:

- i. Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo de Administración o por la Junta General de Accionistas, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo de Administración.
- ii. Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.
- iii. Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios en la medida legalmente posible.
- iv. Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año la idoneidad de los diversos miembros del Consejo de Administración y de este en su conjunto, e informar al Consejo de Administración en consecuencia.
- v. Revisar periódicamente la política del Consejo de Administración en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección y formularle recomendaciones.
- vi. El CNR deberá informar la política general de retribuciones de la Sociedad respecto de todas las categorías de personal que incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas, y velará por su observancia.

## COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES

<b>Nombre del procedimiento:</b>	<b>REGLAMENTO DEL COMITE DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES DICIEMBRE 2018</b>
<b>Breve descripción:</b>	Establecer la composición, funciones y responsabilidad del Comité de Nombramientos y Remuneraciones

### Índice

- 1- Objetivo.
- 2- Composición del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.
- 3- Funciones y responsabilidades del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.
- 4- Evaluación de Consejeros y funciones clave. Peculiaridades.
- 5- Periodicidad y actas de las reuniones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.
- 6- Modificaciones autorizadas al Reglamento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

#### **1. Objetivo**

Establecer la composición, funciones y responsabilidad del Comité de Nombramientos y Remuneraciones (en adelante, “**CNR**”) de BANCO CETELEM, S.A.U. (en adelante, “la Sociedad”).

#### **2. Composición del Comité de Nombramientos y Remuneraciones**

El Comité de Nombramientos y Retribuciones estará formada por tres miembros que serán designados por el Consejo de Administración, entre los cuales nombrará a su Presidente.

Todos los miembros de este Comité deberán ser consejeros no ejecutivos de los cuales, al menos, un tercio, y en todo caso el Presidente, deberán tener la condición de independientes.

Los Consejeros serán designados para formar parte del CNR por un periodo de 4 años.

El CNR podrá invitar a asistir a las reuniones a cualquier otra persona relacionada con los temas a tratar.

Alta de nuevos miembros. El alta de nuevos miembros se producirá por:

- Finalización del periodo de 4 años. El Consejo de Administración deberá renovar al Consejero o nombrar a otro que ejercerá el cargo durante 4 años.
- Sustitución de alguno de los miembros por causar baja en el Consejo de Administración, por renuncia o por deficiencias en su propia evaluación o por incompatibilidad legal para ejercer el cargo. En ese caso, el Consejo de Administración deberá nombrar un nuevo miembro que ejercerá sus funciones durante un periodo de 4 años.

En cualquier caso, el cese por cualquier causa o renuncia de cualquiera de los miembros que componen el CNR en su cargo en el Consejo de Administración de la Sociedad conllevará de forma automática su baja como miembro del citado CNR, pudiendo ser sustituido provisionalmente hasta el nombramiento de un nuevo miembro.

### **3. Funciones y responsabilidades del Comité de Nombramientos y Remuneraciones**

Las funciones del Comité de Nombramientos y Retribuciones serán las previstas legalmente en cada momento y, particularmente, asesorar al Consejo de Administración en las cuestiones relativas a la selección, idoneidad y nombramiento de miembros del Consejo de Administración y altos directivos, así como las relativas a la política de remuneraciones de estos y de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, velando por la observancia de la política retributiva establecida. Las funciones, recomendaciones, y en todo caso las propuestas que adopte no tienen carácter vinculante.

Particularmente serán funciones y responsabilidades del CNR:

- a) Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo de Administración o por la Junta General de Accionistas (en adelante, la "JGdA"), candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo de Administración.

- b) Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.
- c) Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios en la medida legalmente posible.
- d) Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año la idoneidad de los diversos miembros del Consejo de Administración y de este en su conjunto, e informar al Consejo de Administración en consecuencia.
- e) Revisar periódicamente la política del Consejo de Administración en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección y formularle recomendaciones.
- f) El CNR deberá informar la política general de retribuciones de la Sociedad respecto de todas las categorías de personal que incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas, y velará por su observancia.

#### **4. Evaluación de Consejeros y funciones clave. Peculiaridades.**

Las evaluaciones de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, alta dirección y titulares de funciones clave se realizarán de acuerdo al procedimiento aprobado por el Consejo de Administración denominado, **“PO1 Procedimiento sobre evaluación y revisión continua de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados y puestos claves.”**

#### **5. Periodicidad y actas de las reuniones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones**

- Periodicidad:

El CNR se reunirá en sesión ordinaria con carácter anual, pudiendo realizarse reuniones extraordinarias si necesario. Igualmente, el CNR se reunirá con ocasión de la evaluación de cualquier candidato a ocupar un puesto en el Consejo de Administración, un puesto en la dirección de la Sociedad o una función catalogada como clave. Asimismo, el CNR se reunirá cuando se adopten decisiones relativas a modificaciones en la remuneración aplicable a personas con funciones clave o cuando se lleve a cabo la evaluación interna anual la aplicación de la política de remuneración.

- Actas:

El contenido de todas las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, deberá reflejarse en actas que serán firmadas por todos los miembros. En el caso de que alguno de los temas a tratar requiera ser sometido a votación del CNR, se indicará en el acta el sentido de la votación de cada uno de los miembros con derecho a voto.

En el caso de que alguno de los temas a tratar requiera ser sometido a votación del CNR, se indicará en el acta el sentido de la votación de cada uno de los miembros con derecho a voto.

Actuará de Secretario el que lo sea del Consejo de Administración o en su caso el Vicesecretario, quien redactará la correspondiente acta dentro de los 15 días siguientes a la reunión celebrada, la cual deberá ser firmada por los Consejeros, miembros del Comité de Nombramientos y Remuneraciones dentro del mes siguiente a la reunión y, en cualquier caso, con anterioridad a la presentación, de cualquiera de los temas tratados, en el Consejo de Administración o en la Junta General de Accionistas, en su caso.

## **6. Modificaciones autorizadas al Reglamento**

Cualquier modificación al presente Reglamento deberá ser aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad.

## **INFORMES COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES**

### **EJERCICIO 2016**

**INFORME SOBRE LA EVALUACIÓN DE ANUAL DE LA ESTRUCTURA, TAMAÑO, COMPOSICIÓN Y ACTUACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DURANTE EL EJERCICIO 2016, ASÍ COMO SOBRE LA EVALUACIÓN ANUAL DEL CARÁCTER DE CONSEJEROS Y COMITÉ DE DIRECCIÓN.**

#### **I.- INTRODUCCION**

La composición del Presente Comité es la siguiente:

Presidente: D. Luis Valero Artola

Vocal: D. Ramiro Mato García-Ansorena

Vocal: D. Jany Gerometta

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones en su sesión del 10 de marzo de 2017, procede a la emisión del presente informe que se presentará al Consejo de Administración y que versa sobre los siguientes asuntos: (i) evaluación anual de la composición y actuación del consejo de administración durante el ejercicio 2016, y; (ii) evaluación anual del carácter de Consejeros y miembros del Comité de Dirección durante el año 2016.

#### **II.- EVALUACIÓN DE ANUAL DE LA ESTRUCTURA, TAMAÑO, COMPOSICIÓN Y ACTUACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DURANTE EL EJERCICIO 2016**

##### **1.-Estructura, tamaño y composición del Consejo de Administración**

El Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 20 de los estatutos estará integrado por un mínimo de cinco y un máximo de doce Consejeros.

El Consejo de Administración designará, entre sus miembros, a su propio Presidente y eventualmente uno o varios Vicepresidentes. También designará al Secretario, que podrá no ser Consejero.

Al cierre del ejercicio 2016, el Consejo de Administración de Banco Cetelem está formado por los siguientes siete Consejeros:

D. Jany Gerometta - Presidente

D. Martin Favre-Consejero no ejecutivo

D. Laurent David-Consejero no ejecutivo

D. Xavier Antiglio-Consejero no ejecutivo

D. Gilles Zeitoun-Consejero Delegado y Director General

D. Ramiro Mato García-Ansorena-Consejero no ejecutivo

D. Luis Valero Artola-Consejero Independiente

D. Juan Antonio Cremades Sanz-Pastor, Secretario no consejero del Consejo de Administración.

Los miembros del Consejo de Administración fueron designados por la Junta General de la Sociedad, teniendo presentes sus conocimientos, aptitudes y experiencia necesarios para el correcto cumplimiento de sus funciones dentro del mismo.

Se señala que, a excepción del Consejero Independiente, el resto de los consejeros de la Sociedad son directivos del grupo BNP Paribas, habiendo desarrollado gran parte de su carrera profesional en entidades que conforman su grupo y cuentan con una dilatada experiencia en el sector financiero.

El Consejero Independiente, D. Luis Valero, es Técnico Comercial del Estado y tiene amplia experiencia de más de 30 años en puestos dentro de órganos de administración de distintas sociedades, destacar la labor desempeñada como Secretario de Industria y cuenta con amplia experiencia en el sector de la financiación al consumo debido a su anterior posición como Presidente de ANFAC. Actualmente y desde el año 2014 desempeña además el cargo de Consejero Independiente de Enagas.

El Consejero independiente es a su vez Presidente del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, cumpliendo así con las exigencias previstas en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y normativa de desarrollo, según las cuales, estará compuesto por Consejeros no ejecutivos, siendo al menos un tercio de estos miembros, y en todo caso el Presidente, independiente.

La Sociedad cuenta con un Consejero Delegado, atendiendo a la previsión estatutaria que establece la posibilidad de que el Consejo de Administración designe a uno o más Consejeros Delegados en quienes podrá delegar todas o parte de sus facultades, salvo las que por ley son indelegables.

Con todo ello, en cuanto a la estructura, tamaño y composición del Consejo de Administración, se concluye que se cumplen con los requisitos exigidos por la Ley de Sociedades de Capital, la



Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, recogidos en el artículo 20 de los estatutos sociales.

## **2.- Funcionamiento del Consejo de Administración**

Durante el ejercicio 2016 el Consejo de Administración se ha reunido en 6 ocasiones, y al menos una en cada trimestre.

Se indica que de esta forma se ha cumplido con lo previsto en el artículo de 23 de los Estatutos Sociales, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 245.3 de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que el Consejo de Administración se debe reunir con una periodicidad mínima trimestral

Dichas reuniones han contado con la asistencia de todos los miembros que componen el Consejo a la totalidad de las sesiones celebradas, bien presentes o debidamente representados.

Por otro lado, durante el ejercicio de 2016, en los supuestos en que así lo requirió el Consejo de Administración, han asistido a las reuniones del Consejo de Administración:

- D. Franck Vignard, en su condición de Director Comercial
- D. José Ignacio González-Alemán, en su condición de Consejero Delegado de GCC Consumo, EFC, S.A.
- D. Emmanuel Branche, en su condición de Director de Operaciones.
- D<sup>a</sup> Mariana Bedacarratz, en su condición de Directora Financiera.
- D. Antonio Giraldo Burgos, en su condición de Director de Cumplimiento Normativo & Jurídico.

Las convocatorias se han realizado por el Presidente por medio de comunicación individual y escrita dirigida a todos los miembros del Consejo con la suficiente antelación, para que la reciban por lo menos cinco días antes del previsto para la reunión, de acuerdo con los Estatutos Sociales.

Asimismo, sus miembros se han informado debidamente con carácter previo a la celebración de las reuniones del Consejo sobre los asuntos a tratar participando activamente en el seno de las mismas de una manera dinámica y constructiva.

Los acuerdos se han adoptado por mayoría absoluta de los Consejeros presentes o representados.

Por último, debe destacarse que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de los Estatutos Sociales, el Secretario del Consejo de Administración, con el visto bueno del Presidente del Consejo, ha levantado las correspondientes actas de todas las reuniones celebradas, reflejando en las mismas su desarrollo, contenido, deliberaciones y acuerdos adoptados.

Atendiendo a todo lo anterior, se concluye que el Consejo de Administración cumple con las normas de funcionamiento establecidas en los Estatutos Sociales, organizándose de una manera correcta y eficiente.

### **3.-Principales actividades desarrolladas durante el ejercicio 2016**

Con carácter general, en la mayor parte de las sesiones del Consejo de Administración del año 2016 se han tratado las siguientes cuestiones relacionadas con el seguimiento de la actividad de la sociedad:

- Comportamiento global de Cetelem.
- Seguimiento de los riesgos.
- Resultados de las encuestas de satisfacción partenariados.
- Comercio: resultados, planes de acción y proyectos, evolución de la notoriedad de la marca.
- Parteneriado con Banco de Crédito Cooperativo: resultados, planes de acción y proyectos.
- Operaciones: resultados, planes de acción y proyectos.
- Punto financiero.
- Información sobre la evolución e impactos derivados de la normativa en materia de Gobierno Corporativo y de toda aquella normativa relacionada con la actividad de la Sociedad.

Resaltar que en el año 2016 el Consejo de Administración ha acometido diversas acciones con la finalidad de completar la adaptación de su organización y funciones a los nuevos requerimientos que establece la Ley de Sociedades de Capital, así como la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y demás normativa de desarrollo. En este sentido, el Consejo de Administración, ha abordado principalmente las siguientes cuestiones en materia de gobierno corporativo:

- Creación del Comité de Nombramientos y Remuneraciones y aprobación de su Reglamento de Funcionamiento.
- Nombramiento de los miembros del referido Comité.
- Modificación del procedimiento sobre evaluación de idoneidad y revisión continua de los miembros del Consejo de Administración, Directores Generales o Asimilados y Titulares de Funciones Clave.
- Aprobación de la Política de Remuneración (incluye las categorías de personal del artículo 32.1 de la Ley 10/2014).

- Elaboración de la propuesta de Política de Remuneración de los Consejeros.
- Aprobación del Contrato del Consejero Delegado.
- Aprobación de la Política de Delegación de la Prestación de Servicios.

A continuación, se describen otras actividades llevadas a cabo por el Consejo de Administración, a lo largo del ejercicio 2016:

En materia de nombramientos:

- Nombramiento del Presidente del Consejo de Administración, como consecuencia de la dimisión del anterior Presidente Sr. Bellafiori.
- Nombramiento de D<sup>a</sup>. Mariana Bedacarratz como Directora Financiera y miembro del Comité de Dirección.
- Nombramiento de D. Emmanuel Branche como Director de Operaciones y Miembro del Comité de Dirección.
- Nombramiento de D. Alejandro Carnicero como Director de Sistemas de Información y miembro del Comité de Dirección de Banco Cetelem.
- Nombramiento del Titular del Servicio de Atención al Cliente, por sustitución de su anterior titular

En materia de procedimientos, políticas, informes y otros:

- Modificación del Reglamento de Servicio de Atención al Cliente.
- Aprobación de la Política de Cobertura de Riesgos.
- Aprobación de medidas destinadas a la Prevención de Riesgos Penales para la empresa: designación del órgano de control y aprobación del Manual de Prevención.
- Aprobación del “Código de Conducta Group BNP Paribas”
- Presentación al Consejo del Informe del Departamento de Atención al cliente 2015. Informe sobre auditorías e inspecciones recientes y seguimiento de recomendaciones
- Informe de Experto Externo sobre Blanqueo de Capitales.
- Información sobre la aplicación de la nueva norma Banco de España relativa a las provisiones por riesgos.
- Informe sobre la reunión del 16 de diciembre de 2016 de la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgo.

Otras cuestiones varias abordadas:

- Formulación de las cuentas e Informe de Gestión correspondiente al ejercicio 2015.
- Propuesta de aplicación de los resultados correspondientes al ejercicio 2015.
- Informe Anual de Autoevaluación de Capital y de Liquidez: Internal Capital Adequacy Assessment Process (ICAAP) and Internal Liquidity Adequacy Assessment Process (ILAAP)
- Información sobre el Certificado de Independencia del Auditor de Cuentas
- Formulación del Proyecto Común de Fusión por absorción de Fimestic Expansión, S.A. Sociedad Unipersonal, por Banco Cetelem, S.A. Sociedad Unipersonal. Aprobación del balance de fusión.
- Acogimiento de la fusión al régimen fiscal especial del Capítulo VII del Título VII de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

Por otro lado, referir que el Consejo de Administración ha contado con la plena colaboración del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, así como de la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos.

Atendiendo a lo anterior, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones concluye que el Consejo de Administración asume y desarrolla de una manera eficiente las competencias que tiene legalmente atribuidas.

#### **4.-Conclusiones del proceso de evaluación**

Sobre la base del análisis del proceso de evaluación que ha llevado a cabo el Comité de Nombramientos y Remuneraciones sobre el funcionamiento y composición del Consejo de Administración, se obtienen unas conclusiones positivas, tanto en lo relativo a su composición y organización interna, como respecto al desempeño de las competencias que tiene atribuidas por la Ley y sus Estatutos Sociales, deliberando y adoptando válidamente acuerdos sobre todos los asuntos propios de su competencia.

### **III.- EVALUACIÓN ANUAL DEL CARÁCTER DE CONSEJEROS Y MIEMBROS DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN**

Sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave, el Consejo de Administración en su reunión de fecha 28 de abril de 2016, aprobó la Modificación del procedimiento sobre evaluación de idoneidad y revisión continua de los miembros del Consejo de Administración, Directores Generales o Asimilados y Titulares de Funciones Clave, con la finalidad de incluir la figura del Comité de Nombramientos y Remuneraciones y adaptarlo a los nuevos requerimientos de información de la Circular 2/2016, de Banco de España a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia.

El procedimiento describe los requisitos que deben cumplir los Consejeros y miembros del Comité de Dirección, así como los respectivos procesos de evaluación.

En relación con sus competencias, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones ha llevado a cabo durante el primer trimestre del año 2017 el proceso de evaluación anual de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y miembros del Comité de Dirección, habiendo suscrito de forma individualizada, cada uno de ellos una declaración de ratificación de datos en cuanto a la información y datos declarados a Banco de España y/o en su caso, una declaración de honorabilidad y buen gobierno, las cuales quedan archivadas junto con la presente acta.

En la evaluación efectuada, se ha examinado la experiencia que deben cumplir, la existencia de circunstancias que pudieran afectar la honorabilidad comercial y profesional, analizando las posibles variaciones en sus circunstancias personales

Sobre la base de lo anterior y por lo tanto, atendiendo a su experiencia y biografía personal, los sujetos evaluados poseen reconocida honorabilidad comercial y profesional, así como conocimientos, competencias y experiencia adecuados a sus funciones, además en el caso de los miembros del Consejo de Administración, cuentan con honestidad, integridad e independencia de ideas, de manera que están en disposición de ejercer un buen gobierno.

En Madrid, a 10 de marzo de 2017

## **INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN INTERNA SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.**

### **BANCO CETELEM S.A., SOCIEDAD UNIPERSONAL**

#### **EJERCICIO 2016**

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones en su sesión del 10 de marzo de 2017, procede a la emisión del presente informe que se presentará al Consejo de Administración.

El presente informe tiene como objeto dar respuesta a la información en materia de remuneraciones que la Norma 37 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 ("Circular 2/2016").

A continuación se detalla la información que se requiere en los apartados a) b) c) d) e) y f) de la citada Norma 37 de la Circular 2/2016:

#### **A. EMPLEADOS QUE CONFORMAN EL COLECTIVO IDENTIFICADO**

Como parte de las políticas del Grupo BNP Paribas, en el Grupo Cetelem el personal clave se identifica en los llamados "Material Risk Takers", definidos por el Grupo BNP Paribas, tal y como requiere la legislación europea.

En particular, se identifican como "Material Risk Takers" exclusivamente a las posiciones de:

- Director General-Consejero Delegado
- Director Comercial.

La entidad ha determinado las posiciones incluidas en el Colectivo Identificado: el Director General - Consejero Delegado y Director Comercial.

Se han excluido de este Colectivo aquellas posiciones que (i) funcionalmente podrían tener impacto en el riesgo, o (ii) que ejercen funciones de control, o (iii) aquellos que sin estar en

las categorías anteriores tienen una remuneración global dentro de la misma escala que la de los altos cargos, ya que su actividad está supeditada por línea de mando al Director General - Consejero Delegado o al Director Comercial.

La política de Remuneración del Colectivo identificado fue revisada por el Consejo de Administración junto con el Informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones (CNR) sobre la propuesta de la política de remuneración de los Consejeros a la Junta General con fecha 28 de abril de 2016.

La política de remuneraciones tiene como objetivos:

- Asegurar la equidad interna y externa, seguir el principio de competitividad, así como de coherencia y alentar el desempeño adecuado, y controlar los costes.
- Permite clarificar el papel de cada componente de la remuneración y definir los principios comunes que se aplican a todos los colaboradores.

De acuerdo con la Norma 26 de la Circular 2/2016 el Banco tiene constituido un Comité Conjunto de Nombramientos y Remuneraciones (al tener un volumen total de activos a nivel individual inferior a 10.000 millones de euros a la fecha de cierre de los dos ejercicios inmediatamente anteriores).

Dicho Comité se reúne en sesión ordinaria con carácter anual, pudiendo realizarse reuniones extraordinarias si se considerara necesario. Particularmente, el CNR se reunirá cuando:

- Se adopten decisiones relativas a modificaciones en la remuneración aplicable al colectivo identificado como MRT ("Material Risk Taker"),
- Cuando se lleve a cabo la evaluación interna anual de la aplicación de la Política de Remuneración,
- En cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de las funciones que la normativa le atribuya en cada momento.

## **B. ESQUEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE DEL COLECTIVO IDENTIFICADO, CLÁUSULAS DE DIFERIMIENTO, PAGO EN ACCIONES, AJUSTE EX POST DE LAS REMUNERACIONES Y PERIODOS DE RETENCIÓN Y EQUILIBRIO RESPECTO DE LA REMUNERACIÓN FIJA.**

La política de remuneración de Cetelem España se encuentra sujeta a la política retributiva establecida para todo el Grupo BNP Paribas. Esta política se encuentra alineada con los requisitos establecidos en la LOSS ya que el Grupo se encuentra sometido a las exigencias incluidas en la Directiva CRD IV que son similares a las establecidas en la LOSS.

El sistema de Retribución variable se fundamenta en establecer una serie de objetivos sobre los cuales en función de su grado de cumplimiento se percibe una determinada cantidad.

A este respecto, Banco Cetelem S.A.U. ha determinado los profesionales afectados por esta normativa ("Colectivo Identificado") siguiendo los criterios anteriormente expuestos y los cuales se definen en su procedimiento "Política de remuneración 2016 del Grupo Cetelem España", dichos criterios se basan en Criterios cualitativos y cuantitativos definidos alrededor de la responsabilidad del puesto y de la capacidad del empleado para asumir riesgos.

Como parte de las políticas del Grupo BNP Paribas, Cetelem España, con respecto a los instrumentos financieros equivalentes, implementa las reglas y principios definidos en el sistema de incentivos que el Grupo BNP Paribas llamado GSIS (nueva denominación de CSIS). Este sistema tiene el doble objetivo de ser compatible con el nuevo marco regulador

del RD 771/2011 y promover el derecho de la participación de MRT en temas de desarrollo sostenible en el largo plazo.

En particular, el GSIS es en efecto considerado instrumento financiero equivalente desde su pago diferido a 3 años está sujeto al cumplimiento de indicadores específicos con respecto a los resultados, el riesgo y la responsabilidad social del Grupo BNP Paribas .

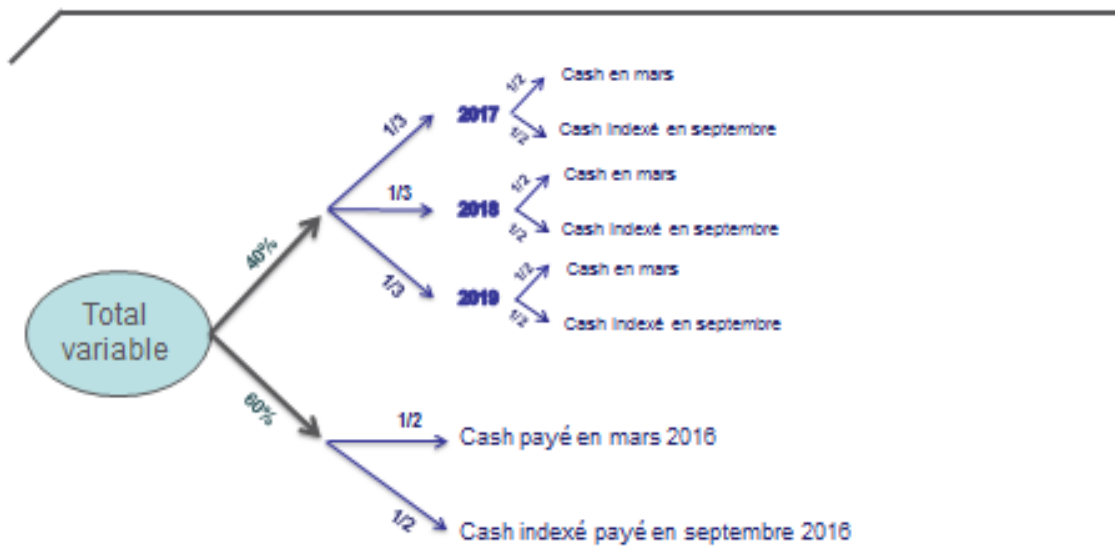
El importe de la retribución variable del colectivo identificado será abonado teniendo en cuenta el esquema de pago que se detalla a continuación:

- El 60% de la retribución variable (upfront) se abonará, neto de impuestos (o retenciones), en metálico en dos pagos en los meses de marzo y septiembre.
- El 40% de la retribución variable restante se abonará de forma diferida a lo largo de 3 años:
  - 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 12 meses después de la fecha del pago upfront.
  - 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 24 meses después de la fecha del pago upfront.
  - 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 36 meses después de la fecha del pago upfront.

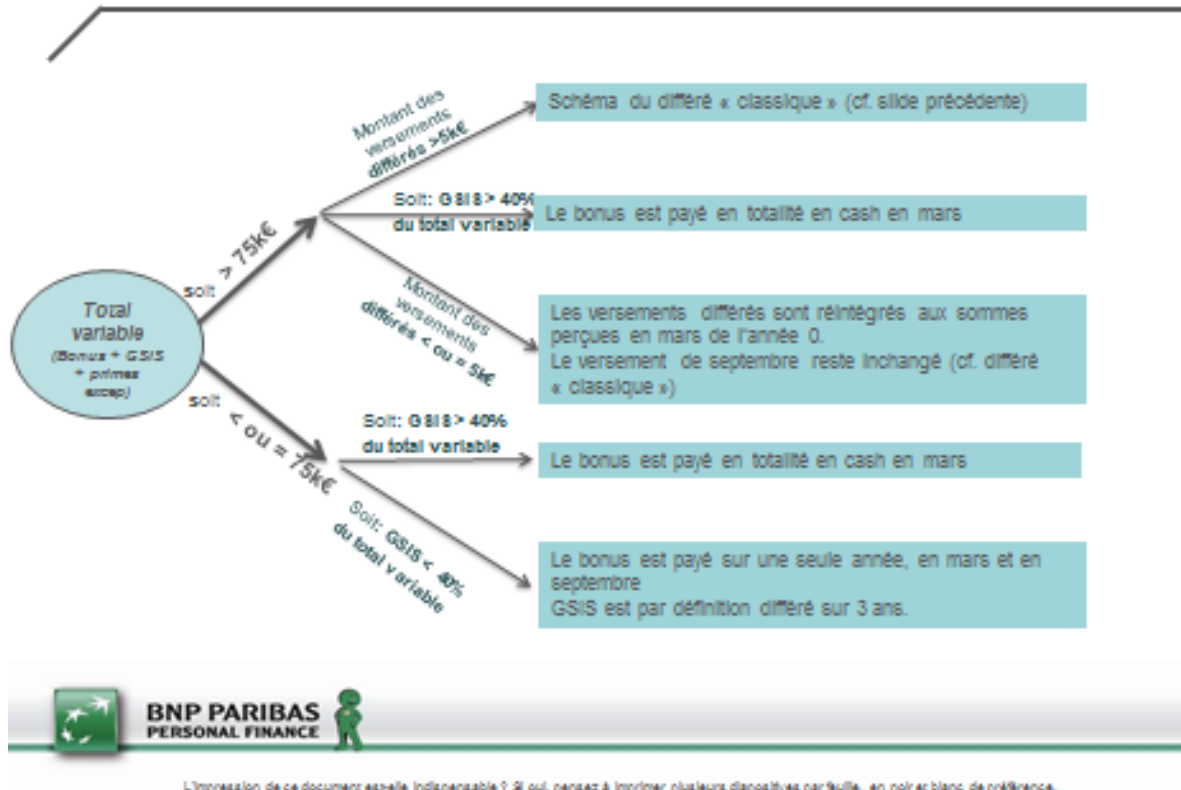
Quedan excluidos por razones de simplificación aquellos bonus iguales o inferiores a 75.000 euros.

Más concretamente dichos pagos se rigen según las reglas indicadas en los gráficos siguientes:

### Schéma d'un plan différé « classique »



## Différé selon la CRD4



El sistema de ajuste ex-post de las remuneraciones variables aplicado al Colectivo Identificado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto, no debe permitir que la remuneración variable diferida se pague si no resulta sostenible de acuerdo con la situación del Banco en su conjunto, y si no se justifica en función de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del profesional de que se trate.

Los componentes variables de la retribución del Colectivo identificado, se atiene a los siguientes principios establecidos en el artículo 34 de la ley 10/2014, a saber:

- Su importe total se basa en una valoración en la que se combina los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros y los resultados globales de la entidad.
- El componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total.

### C. HERRAMIENTAS PARA MEDICIÓN Y VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO AJUSTADO AL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO.

La remuneración variable está vinculada a los resultados y su importe se basa en la consecución de una serie de objetivos colectivos e individuales, valorados conforme a los criterios establecidos por la unidad de negocio/área afectada y a los resultados globales de la empresa.



Dicho pago queda sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones (permanencia en la entidad y cláusulas malus) tal y como se describe en la política de remuneración de Banco Cetelem aprobada en la junta general del 28 de abril de 2016.

De este modo, las personas incluidas en el Colectivo Identificado, y a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, perderán el derecho a cobrar los importes de remuneración variable diferidos, en las siguientes situaciones:

- Supuestos en los que la satisfacción de dichos importes no resulte sostenible de acuerdo con la situación de la entidad en su conjunto o, si no se justifica, con los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del profesional de que se trate.
- Despidos disciplinarios procedentes.
- Incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial.
- Incumplimientos normativos que comporten o no pérdidas, imputables a un profesional, que puedan poner en riesgo la solvencia de la entidad.

En consecuencia, la política del Banco dispone de una metodología que tenga en cuenta para la medición de la retribución variable el rendimiento ajustado al riesgo, así como la posición de solvencia del Banco, en base a los riesgos presentes y futuros.

#### **D. COMPROMISOS POR RESOLUCIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS FRENTE AL COLECTIVO IDENTIFICADO.**

La política de Banco Cetelem no contempla en este sentido compromisos por resolución anticipada de contratos frente al Colectivo identificado.

#### **E. COMPROMISOS POR PENSIONES Y BENEFICIOS DISCRECIONALES POR PENSIÓN ASUMIDOS FRENTE AL COLECTIVO IDENTIFICADO.**

La política de Banco Cetelem no contempla en este sentido compromisos por pensiones ni beneficios discrecionales por pensiones asumidos frente al Colectivo identificado.

#### **F. PROCEDIMIENTOS DE PROPUESTA Y APROBACIÓN DEL ESQUEMA DE REMUNERACIONES Y DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, REFERIDO TANTO AL COLECTIVO IDENTIFICADO COMO AL RESTO DEL PERSONAL.**

Con fecha 28 de abril de 2016 el accionista único de la Sociedad aprueba la política de remuneraciones del Consejo de Administración:

**PRIMERO.-** *Se aprueba la "Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración"...."*

*Se hace constar que previamente a dicha aprobación se ha analizado el correspondiente informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones sobre la citada Política de Remuneraciones..."*

La política de remuneración, de conformidad con los Estatutos Sociales, distingue entre el sistema retributivo de los Consejeros no Ejecutivos y el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos.

Durante la celebración del comité de nombramientos y retribuciones, se presentan las evidencias cuantitativas que certifican el cumplimiento de las normas establecidas por el artículo 37 del Real Decreto 84/2015.

### **INFORME SOBRE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES COMO CONSECUENCIA DEL NOMBRAMIENTO DEL CARGO DE DIRECTOR FINANCIERO COMO MRT.**

En la actualidad el Colectivo Identificado está formado por el Director General- Consejero Delegado y el Director Comercial tal y como se recoge en la política de remuneraciones del Grupo Cetelem España aprobada por el Consejo de Administración el 28 de abril de 2016.

A partir del 2017, se propone incluir a la Directora Financiera, debido a la recomendación del Grupo BNP Paribas Personal Finance puesto que puede ser considerado como tomador de riesgo por las nuevas funciones desempeñadas en las unidades de negocio del Banco y en aplicación de los criterios del Reglamento Delegado Nº 604/2014.

La propuesta de modificación implica que el nuevo artículo pase a ser el siguiente:

*b) Identificación de los «Material Risk Takers»*

*Como parte de las políticas del Grupo BNP Paribas, en el Grupo Cetelem el personal clave se identifica en los llamados "Material Risk Takers", definidos por el Grupo BNP Paribas, tal y como requiere la legislación europea.*

*En particular, se identifican como "Material Risk Takers" exclusivamente a las posiciones de:*

- Director General- Consejero Delegado*
- Director Comercial.*
- Director Financiero.*

*La entidad ha determinado las posiciones incluidas en el Colectivo Identificado: el Director General - Consejero Delegado, el Director comercial y el Director financiero.*

*Se han excluido de este Colectivo aquellas posiciones que (i) funcionalmente podrían tener impacto en el riesgo, o (ii) que ejercen funciones de control, o (iii) aquellos que sin estar en las categorías anteriores tienen una remuneración global dentro de la misma escala que la de los altos cargos, ya que su actividad está supeditada por línea de mando al director general - consejero delegado, al director comercial o al director financiero.*

*Al Director General - Consejero Delegado, al Director Financiero y al Director Comercial, le es de aplicación el diferimiento de la remuneración variable. Al resto de posiciones no le es de aplicación el diferimiento considerando que el Director General - Consejero Delegado, Director Financiero y Director Comercial, son los responsables últimos de las decisiones de gestión sobre la asunción de riesgos de la compañía.*

En Madrid, a 10 de marzo de 2017

---

## **INFORMES COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES**

### **EJERCICIO 2017**

**INFORME SOBRE LA EVALUACIÓN DE ANUAL DE LA ESTRUCTURA, TAMAÑO, COMPOSICIÓN Y ACTUACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DURANTE EL EJERCICIO 2017, ASÍ COMO SOBRE LA EVALUACIÓN ANUAL DEL CARÁCTER DE CONSEJEROS Y COMITÉ DE DIRECCIÓN.**

#### **I.- INTRODUCCION**

La composición del Presente Comité es la siguiente:

Presidente: D. Luis Valero Artola

Vocal: D<sup>a</sup>. Cecilia Boned Lloveras

Vocal: D. Jany Gerometta

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones en su sesión del 23 de marzo de 2018, procede a la emisión del presente informe que se presentará al Consejo de Administración y que versa sobre los siguientes asuntos: (i) evaluación anual de la composición y actuación del consejo de administración durante el ejercicio 2017, y; (ii) evaluación anual del carácter de Consejeros y miembros del Comité de Dirección durante el año 2017.

#### **II.- EVALUACIÓN DE ANUAL DE LA ESTRUCTURA, TAMAÑO, COMPOSICIÓN Y ACTUACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DURANTE EL EJERCICIO 2017**

##### **1.-Estructura, tamaño y composición del Consejo de Administración**

El Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 20 de los estatutos estará integrado por un mínimo de cinco y un máximo de doce Consejeros.

El Consejo de Administración designará, entre sus miembros, a su propio Presidente y eventualmente uno o varios Vicepresidentes. También designará al Secretario, que podrá no ser Consejero.

Al cierre del ejercicio 2017, el Consejo de Administración de Banco Cetelem está formado por los siguientes siete Consejeros:

D. Jany Gerometta - Presidente

D. Martin Favre-Consejero no ejecutivo

D. Laurent David-Consejero no ejecutivo

D. Serge Le Boles -Consejero Delegado

D<sup>a</sup>. Cecilia Boned Lloveras-Consejera no ejecutiva

D. Luis Valero Artola-Consejero Independiente

D. Martín Pimentel Pizarro-Consejero Independiente

D. Bruno Roca Grau, Secretario no consejero del Consejo de Administración.

Los miembros del Consejo de Administración fueron designados por la Junta General de la Sociedad, teniendo presentes sus conocimientos, aptitudes y experiencia necesarios para el correcto cumplimiento de sus funciones dentro del mismo.

Se señala que, a excepción del Consejero Independiente D. Luis Valero, el resto de los consejeros de la Sociedad son directivos del grupo BNP Paribas, habiendo desarrollado gran parte de su carrera profesional en entidades que conforman su grupo y cuentan con una dilatada experiencia en el sector financiero.

El Consejero Independiente, D. Luis Valero, es Técnico Comercial del Estado y tiene amplia experiencia de más de 30 años en puestos dentro de órganos de administración de distintas sociedades, destacar la labor desempeñada como Secretario de Industria y cuenta con amplia experiencia en el sector de la financiación al consumo debido a su anterior posición como Presidente de ANFAC. Actualmente y desde el año 2014 desempeña además el cargo de Consejero Independiente de Enagas.

El Consejero independiente D. Luis Valero es a su vez Presidente del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, siendo D. Jany Gerometta y D<sup>a</sup> Cecilia Boned, vocales, en calidad de Consejeros no ejecutivos, cumpliendo así con las exigencias previstas en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y normativa de desarrollo, y recogidas en su reglamento de funcionamiento, según las cuales, estará compuesto por Consejeros no ejecutivos, siendo al menos un tercio de estos miembros, y en todo caso el Presidente, independiente.

La Sociedad cuenta además con la Comisión Mixta de Auditoría, que asume también las funciones de la gestión del Riesgo de la entidad, la cual surge en el año 2017, tras la reestructuración de la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos. Está presidida por el Consejero independiente D. Martín Pimentel Pizarro, quien se ha incorporado en el año 2017 al Consejo. Cuenta con una amplia experiencia en el sector bancario de 38 años, habiendo desarrollado su carrera principalmente en BNP PARIBAS ESPAÑA, donde ha asumido diversos puestos directivos relacionados con las áreas de auditoría y riesgo. Destacar que ha sido responsable de auditoría de España y Portugal desde el año 2007 hasta el año 2013. Son vocales de esta Comisión, D. Luis Valero, Consejero Independiente y D. Jany Gerometta, Consejero no ejecutivo, cumpliendo así con las exigencias legales previstas en la Ley de Auditoría de Cuentas y en la Ley de Sociedades de Capital para las *Entidades de Interés Público*, concepto en el que se engloba Banco Cetelem y recogidas también en el Reglamento

de funcionamiento de la Comisión Mixta de Auditoría. A tenor de las mismas, la Comisión Mixta de Auditoría estará compuesta por Consejeros no ejecutivos nombrados por el Consejo de Administración, la mayoría de los cuales deberán ser consejeros independientes, siendo el Presidente de la Comisión designado de entre los consejeros independientes que formen parte de ellos.

La Sociedad ha designado un Secretario no Consejero, de acuerdo con los Estatutos de la sociedad. El cargo es ostentado desde el 6 de octubre de 2017 por D. Bruno Roca Grau, habiendo participado en todas las reuniones del Consejo desde su nombramiento.

La Sociedad cuenta con un Consejero Delegado, atendiendo a la previsión estatutaria que establece la posibilidad de que el Consejo de Administración designe a uno o más Consejeros Delegados en quienes podrá delegar todas o parte de sus facultades, salvo las que por ley son indelegables.

Con todo ello, en cuanto a la estructura, tamaño y composición del Consejo de Administración, se concluye que se cumplen con los requisitos exigidos por la Ley de Sociedades de Capital, la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, recogidos en el artículo 20 de los estatutos sociales.

## **2.- Funcionamiento del Consejo de Administración**

Durante el ejercicio 2017 el Consejo de Administración se ha reunido en seis ocasiones, y al menos una en cada trimestre.

Se indica que de esta forma se ha cumplido con lo previsto en el artículo de 23 de los Estatutos Sociales, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 245.3 de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que el Consejo de Administración se debe reunir con una periodicidad mínima trimestral

Teniendo en cuenta la actividad desarrollada por la entidad, se considera adecuado el número de reuniones habidas.

La asistencia media a las reuniones ha sido del 97,7%. No obstante en aquellos casos en que no ha podido asistir personalmente, el consejero correspondiente ha delegado personalmente su representación en otro consejero.

Dichas reuniones han contado con la asistencia de todos los miembros que componen el Consejo a la totalidad de las sesiones celebradas, bien presentes o debidamente representados.

Las convocatorias de las reuniones se han realizado por el Presidente por medio de comunicación individual y escrita dirigida a todos los miembros del Consejo con la suficiente antelación.

Asimismo, sus miembros se han informado debidamente con carácter previo a la celebración de las reuniones del Consejo sobre los asuntos a tratar participando activamente en el seno de las mismas de una manera dinámica y constructiva.

El tiempo medio de duración de las sesiones del Consejo han sido de dos horas y media.

Debe destacarse que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de los Estatutos Sociales, el Secretario del Consejo de Administración, con el visto bueno del Presidente del Consejo, ha levantado las correspondientes actas de todas las reuniones celebradas, reflejando en las mismas su desarrollo, contenido, deliberaciones y acuerdos adoptados.

Durante el año 2017 no se han comunicado al Consejo por parte de sus miembros ninguna situación de conflictos de interés en las que pudiera haber incurrido, lo que garantiza el cumplimiento de los requisitos de reconocida honorabilidad comercial y profesional, así como la capacidad de los miembros del Consejo de Administración para ejercer un buen gobierno. Teniendo en cuenta la actividad de la entidad parece razonable que no se hubiera producido ninguna situación de conflicto.

Atendiendo a todo lo anterior, se concluye que el Consejo de Administración cumple con las normas de funcionamiento establecidas en los Estatutos Sociales, organizándose de una manera correcta y eficiente.

### **3.-Principales actividades desarrolladas durante el ejercicio 2017**

Con carácter general, en la mayor parte de las sesiones del Consejo de Administración del año 2017 se han tratado las siguientes cuestiones relacionadas con el seguimiento de la actividad de la sociedad:

- Comportamiento global de Cetelem.
- Seguimiento de los riesgos.
- Resultados de las encuestas de satisfacción partenariados.
- Comercio: resultados, planes de acción y proyectos, evolución de la notoriedad de la marca.
- Partenariado con Banco de Crédito Cooperativo: resultados, planes de acción y proyectos.
- Operaciones: resultados, planes de acción y proyectos.
- Punto financiero.
- Información sobre la evolución e impactos derivados de la normativa en materia de Gobierno Corporativo y de toda aquella normativa relacionada con la actividad de la Sociedad.

Resaltar que en el año 2017 el Consejo de Administración ha acometido diversas acciones con la finalidad de completar la adaptación de su organización y funciones a los nuevos requerimientos que establece la Ley de Sociedades de Capital, así como a la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, normativa de desarrollo y Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas y normativa de desarrollo. En este sentido, el Consejo de Administración, ha abordado principalmente las siguientes cuestiones en materia de gobierno corporativo:

- Reestructuración de la Comisión Mixta de Auditoría y aprobación de su Reglamento de Funcionamiento.
- Nombramiento de los miembros de la referida Comisión.
- Nombramiento de un responsable de la publicación de la información sobre gobierno corporativo en la página web de la entidad
- Aprobación del Manual de Gobierno Corporativo
- Condiciones asignación anual Consejeros Independientes
- Aprobación contrato Consejero Delegado

A continuación, se describen otras actividades llevadas a cabo por el Consejo de Administración, a lo largo del ejercicio 2017:

En materia de nombramientos:

- Dimisión y nombramiento de Secretario no Consejero
- Dimisión de D. Ramiro Mato como Consejero

- Nombramiento de Letrado Asesor del Consejo
- Reelección de Consejero Delegado
- Nombramiento de D<sup>a</sup>. Cecilia Boned como Consejera no ejecutiva y miembro del Comité de Nombramientos
- Dimisión de D. Gilles Zeitoun y D. Xavier Antiglio
- Nombramiento de D. Serge Le Bolés como Consejero Delegado

En materia de procedimientos, políticas, informes y otros:

- Presentación al Consejo del Informe del Servicio de Atención al cliente 2016.
- Informes de auditorías internas
- Información sobre los informes de auditoría externos relativos al dispositivo de protección contra el blanqueo de capitales y el dispositivo de protección de datos personales.
- Actualización de la política de remuneración
- Actualización de la Política de renegociación de deuda
- Actualización de la Política de Riesgo
- Actualización de la Política de Comunicación comercial
- Aprobación de la política de Oferta y Comercialización de Operaciones.
- Aprobación de la Política de cobertura de Riesgos
- Información sobre el modelo de prevención de responsabilidad penal de la Entidad
- Información sobre las reuniones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones de fechas 10 de marzo, 8 de junio, 6 de octubre y 20 de diciembre.
- Información sobre las reuniones del Comisión Mixta de Auditoria de fecha 20 de diciembre de 2017.

Otras cuestiones varias abordadas:

- Evolución de Reclamaciones
- Formulación de las cuentas e Informe de Gestión correspondiente al ejercicio 2016.
- Propuesta de aplicación de los resultados correspondientes al ejercicio 2016.
- Informe Anual de Autoevaluación de Capital y de Liquidez: Internal Capital Adequacy Assessment Process (ICAAP) and Internal Liquidity Adequacy Assessment Process (ILAAP)
- Información sobre el Certificado de Independencia del Auditor de Cuentas

Por otro lado, referir que el Consejo de Administración ha contado con la plena colaboración del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, así como de la Comisión Mixta de Auditoría, las cuales han desempeñado sus funciones con plena autonomía de funcionamiento, reportando periódicamente sus actividades y conclusiones al Consejo de Administración.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones se ha reunido en cinco ocasiones. Ha contado con la asistencia de los miembros que la componen a la totalidad de las sesiones

A continuaciones se describen las principales actividades llevadas a cabo por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones e informadas al Consejo de Administración:

- Informe sobre la evaluación anual de la estructura, tamaño, composición y actuación del Consejo de Administración durante el ejercicio 2016, así como sobre la evaluación anual del carácter de Consejeros y Comité de Dirección.
- Informe sobre evaluación anual de la política de remuneraciones.
- Informe sobre la propuesta de modificación de la política de Remuneraciones.
- Propuesta de renovación de los cargos de los miembros del Consejo de Administración D. Xavier Antiglio y D. Gilles Zeitoun y de este último como Consejero Delegado.
- Evaluación de idoneidad de D. Martín Pimentel como nuevo Consejero Independiente.

- Evaluación de idoneidad de D. Serge Le Bolès como nuevo miembro del Consejo de Administración propuesto para ocupar el puesto de Consejero Delegado-Director General de BANCO CETELEM, SAU.
- Evaluación de idoneidad de D<sup>a</sup>. Cecilia Boned Lloveras como nuevo miembro del Consejo de Administración propuesto para ocupar el cargo de Consejera no ejecutiva de BANCO CETELEM, SAU y miembro del Comité de Nombramientos y Remuneraciones de la entidad.
- Evaluación de idoneidad de D<sup>a</sup>. Florence Agnes Louis como nuevo miembro del Consejo de Administración propuesto para ocupar el cargo de Consejera no ejecutiva de Banco Cetelem, SAU.
- Evaluación de idoneidad de los candidatos que Banco Cetelem, S.A.U, como socio promotor del futuro Establecimiento Financiero de Crédito, el "EFC" (Joint-venture entre la Sociedad y Xfera Moviles, SAU), propone para formar parte del Consejo de Administración y del Comité de Dirección.
- Tomar conocimiento de los candidatos que Xfera Moviles, SAU como socio promotor del EFC, propone para formar parte del Consejo de Administración y del Comité de Dirección y ratificación de evaluaciones de idoneidad efectuadas por Xfera Moviles, SAU.

La Comisión Mixta de Auditoría, desde su reestructuración en octubre de 2017, se ha reunido en una ocasión, con la presencia de todos sus miembros.

Atendiendo a lo anterior, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones concluye que el Consejo de Administración asume y desarrolla de una manera eficiente las competencias que tiene legalmente atribuidas. Igualmente considera el Comité de Nombramientos que el funcionamiento de ambos comités en el año 2017 ha resultado positivo, habiendo cumplido con las funciones que les son atribuidas.

#### **4.-Conclusiones del proceso de evaluación**

4.1.-Sobre la base del análisis del proceso de evaluación que ha llevado a cabo este Comité sobre el funcionamiento y composición del Consejo de Administración, se obtienen unas conclusiones positivas, tanto en lo relativo a su composición y organización interna, como respecto al desempeño de las competencias que tiene atribuidas por la Ley y Estatutos Sociales.

4.2.-Los consejeros han afrontado el ejercicio de sus funciones, desempeñando su cargo con la diligencia que les es exigible y actuando con unidad de propósito e independencia de criterio.

4.3.-El Presidente del Consejo ha desempeñado su cargo de forma satisfactoria y ha logrado un adecuado funcionamiento del Consejo. En concreto, el Presidente del Consejo:

- Se ha asegurado en todo momento y siempre que ha sido posible, de que los consejeros previamente información suficiente.
- Se ha ocupado de estimular la participación activa y el debate durante las sesiones del Consejo, salvaguardando su libre toma de decisiones y expresión de opiniones
- Ha escuchado y atendido las propuestas de los consejeros para incluir asuntos en el orden del día de la reunión y sobre las mejoras en el desarrollo de las sesiones



- Ha solucionado las dudas surgidas por los consejeros de forma clara y ha velado porque los consejeros recibiesen información adicional sobre los asuntos competencia del consejo que estimasen precisas.
- Ha gestionado el tiempo de cada asunto de forma eficiente, priorizando los temas de mayor importancia y asegurándose de que cada cuestión fuese tratada adecuadamente.
- Ha utilizado mecanismos y procedimientos necesarios para prevenir identificar y solventar las situaciones de conflictos de interés.

4.4.-El Secretario, por su parte, se ha encargado de facilitar el buen desarrollo de las sesiones del Consejo, prestando el asesoramiento e información necesaria a los consejeros, conservando la información pertinente, dejando en los libros de actas constancia de desarrollo de las sesiones y dando fe de sus acuerdos.

Tras la evaluación realizada, no se han detectado aspectos que requieran la emisión de recomendaciones o aspectos de mejora

### III.- EVALUACIÓN ANUAL DEL CARÁCTER DE CONSEJEROS Y MIEMBROS DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN

- **Valoración Global de la idoneidad de los Consejeros y miembros del Comité de Dirección**

En relación con sus competencias, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones ha llevado a cabo durante el primer trimestre del año 2018 el proceso de evaluación anual de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y miembros del Comité de Dirección, habiendo suscrito de forma individualizada, cada uno de ellos una declaración de ratificación de datos en cuanto a la información y datos declarados a Banco de España y/o en su caso, una declaración de honorabilidad y buen gobierno, las cuales quedan archivadas junto con la presente acta.

En la evaluación efectuada, se ha examinado los conocimientos, la experiencia, así como la existencia de circunstancias que pudieran afectar la honorabilidad comercial y profesional, analizando las posibles variaciones en sus circunstancias personales.

En relación con los miembros del Consejo de Administración, se ha valorado además la capacidad para ejercer un Buen gobierno, habiéndose tenido en cuenta la dedicación de tiempo suficiente, así como la presencia de potenciales conflictos de interés, capacidad individual en el proceso de toma de decisiones, y la capacidad en su conjunto para comprender adecuadamente las actividades sobre las que se deben tomar decisiones y para tomarlas de forma independiente y autónoma.

- **Idoneidad de los miembros del Consejo de Administración**

Se recoge a continuación el detalle de la evaluación individual de los miembros del Consejo de Administración

	<b>Cumplimiento normativa</b>	
--	-------------------------------	--

Nombre del Consejero	entidades de crédito y normativa interna	Detalles de la evaluación
D. Jany Gerometta	Sí	El Sr. Gerometta tiene una dilatada experiencia en cargos directivos y de negocio en el sector financiero dentro del Grupo BNP PARIBAS PF, aportando dicha experiencia, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.
D. Serge Le Bolès	Sí	El Sr. Le Bolès se ha incorporado en el año 2017 al Consejo, como Consejero Delegado de la entidad y tiene una dilatada experiencia en cargos directivos y de negocio en el sector financiero dentro del Grupo BNP PARIBAS PF, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.
D. Laurent David	Sí	El Sr. David, tiene una dilatada experiencia en el sector financiero en distintas áreas de negocio dentro del grupo BNP PARIBAS PF, siendo el actual Director General de la entidad, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.
D. Martin Favre	Sí	El Sr. Favre, tiene una dilatada experiencia en cargos directivos dentro del grupo BNP PF, siendo actualmente su Director comercial y de marketing, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.
D <sup>a</sup> . Cecila Boned Lloveras	Sí	La Sra. Boned, se ha incorporado el año 2017 al consejo y tiene una dilatada experiencia en cargos directivos en el sector bancario y asegurador en Francia y España, siendo actualmente Country Head de BNP PARIBAS en España, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.
		El Sr. Valero, tiene una amplia experiencia en puestos dentro de órganos de administración de distintas sociedades, y cuenta con amplia experiencia en el sector de la financiación

D. Luis Valero Artola	Sí	al consumo debido a su anterior posición como Presidente de ANFAC, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.
D. Martin Pimentel Pizarro	Sí	El Sr. Pimentel se ha incorporado al Consejo el año 2017 y tiene una dilatada experiencia en el sector bancario, en cargos directivos en el Grupo BNP Paribas y en concreto en las áreas de auditoría y riesgos, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.

- **Conclusiones**

Sobre la base de lo anterior y por lo tanto, atendiendo a su experiencia y biografía personal, los sujetos evaluados poseen reconocida honorabilidad comercial y profesional, así como conocimientos, competencias y experiencia adecuados a sus funciones, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las Entidades de Crédito. Además en el caso de los miembros del Consejo de Administración, cuentan con honestidad, integridad e independencia de ideas, de manera que están en disposición de ejercer un buen gobierno,

En Madrid, a 23 de marzo de 2018

## **INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN INTERNA SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.**

### **BANCO CETELEM S.A., SOCIEDAD UNIPERSONAL**

#### **EJERCICIO 2017**

El presente informe tiene como objeto dar respuesta a la información en materia de remuneraciones que la Norma 37 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 ("Circular 2/2016").

A continuación se detalla la información que se requiere en los apartados a) b) c) d) e) y f) de la citada Norma 37 de la Circular 2/2016:

#### **G. EMPLEADOS QUE CONFORMAN EL COLECTIVO IDENTIFICADO**

Como parte de las políticas del Grupo BNP Paribas, en el Grupo Cetelem el personal clave se identifica en los llamados "Material Risk Takers", definidos por el Grupo BNP Paribas, tal y como requiere la legislación europea.

En particular, se identifican como "Material Risk Takers" exclusivamente a las posiciones de:

- Director General-Consejero Delegado
- Director Comercial.
- Director Financiero.

La entidad ha determinado las posiciones incluidas en el Colectivo Identificado: el Director General - Consejero Delegado, Director Comercial y Director Financiero.

Se han excluido de este Colectivo aquellas posiciones que (i) funcionalmente podrían tener impacto en el riesgo, o (ii) que ejercen funciones de control, o (iii) aquellos que sin estar en las categorías anteriores tienen una remuneración global dentro de la misma escala que la de los altos cargos, ya que su actividad está supeditada por línea de mando al Director General - Consejero Delegado o al Director Comercial.

La política de remuneraciones tiene como objetivos:

- Asegurar la equidad interna y externa, seguir el principio de competitividad, así como de coherencia y alentar el desempeño adecuado, y controlar los costes.
- Permite clarificar el papel de cada componente de la remuneración y definir los principios comunes que se aplican a todos los colaboradores.

De acuerdo con la Norma 26 de la Circular 2/2016 el Banco tiene constituido un Comité Conjunto de Nombramientos y Remuneraciones (al tener un volumen total de activos a nivel individual inferior a 10.000 millones de euros a la fecha de cierre de los dos ejercicios inmediatamente anteriores).

Dicho Comité se reúne en sesión ordinaria con carácter anual, pudiendo realizarse reuniones extraordinarias si se considerara necesario. Particularmente, el CNR se reunirá cuando:

- Se adopten decisiones relativas a modificaciones en la remuneración aplicable al colectivo identificado como MRT (“Material Risk Taker”),
- Cuando se lleve a cabo la evaluación interna anual de la aplicación de la Política de Remuneración,
- En cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de las funciones que la normativa le atribuya en cada momento.

#### **H. ESQUEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE DEL COLECTIVO IDENTIFICADO, CLÁUSULAS DE DIFERIMIENTO, PAGO EN ACCIONES, AJUSTE EX POST DE LAS REMUNERACIONES Y PERIODOS DE RETENCIÓN Y EQUILIBRIO RESPECTO DE LA REMUNERACIÓN FIJA.**

La política de remuneración de Cetelem España se encuentra sujeta a la política retributiva establecida para todo el Grupo BNP Paribas. Esta política se encuentra alineada con los requisitos establecidos en la LOSS ya que el Grupo se encuentra sometido a las exigencias incluidas en la Directiva CRD IV que son similares a las establecidas en la LOSS.

El sistema de Retribución variable se fundamenta en establecer una serie de objetivos sobre los cuales en función de su grado de cumplimiento se percibe una determinada cantidad.

A este respecto, Banco Cetelem S.A.U. ha determinado los profesionales afectados por esta normativa (“Colectivo Identificado”) siguiendo los criterios anteriormente expuestos y los

cuales se definen en su procedimiento “Política de remuneración 2016 del Grupo Cetelem España”, dichos criterios se basan en Criterios cualitativos y cuantitativos definidos alrededor de la responsabilidad del puesto y de la capacidad del empleado para asumir riesgos.

Como parte de las políticas del Grupo BNP Paribas , Cetelem España, con respecto a los instrumentos financieros equivalentes, implementa las reglas y principios definidos en el sistema de incentivos que el Grupo BNP Paribas llamado GSIS (nueva denominación de CSIS). Este sistema tiene el doble objetivo de ser compatible con el nuevo marco regulador del RD 771/2011 y promover el derecho de la participación de MRT en temas de desarrollo sostenible en el largo plazo.

En particular, el GSIS es en efecto considerado instrumento financiero equivalente desde su pago diferido a 3 años está sujeto al cumplimiento de indicadores específicos con respecto a los resultados, el riesgo y la responsabilidad social del Grupo BNP Paribas .

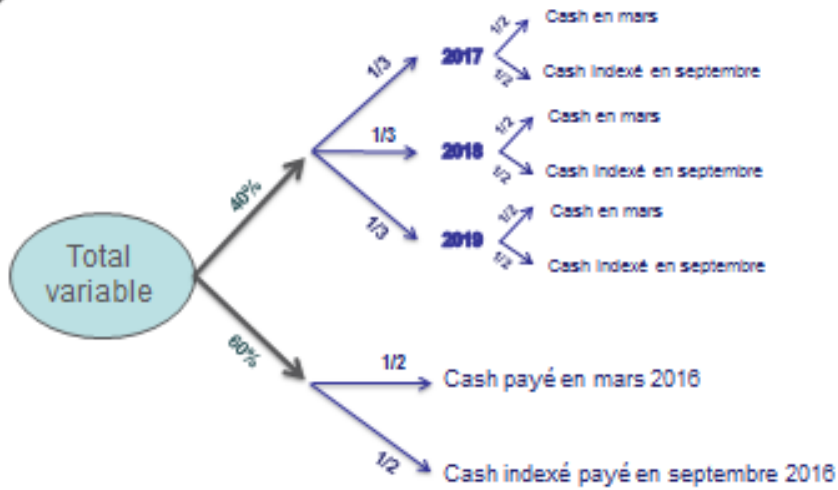
El importe de la retribución variable del colectivo identificado será abonado teniendo en cuenta el esquema de pago que se detalla a continuación:

- El 60% de la retribución variable (upfront) se abonará, neto de impuestos (o retenciones), en metálico en dos pagos en los meses de marzo y septiembre.
- El 40% de la retribución variable restante se abonará de forma diferida a lo largo de 3 años:
  - 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 12 meses después de la fecha del pago upfront.
  - 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 24 meses después de la fecha del pago upfront.
  - 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 36 meses después de la fecha del pago upfront.

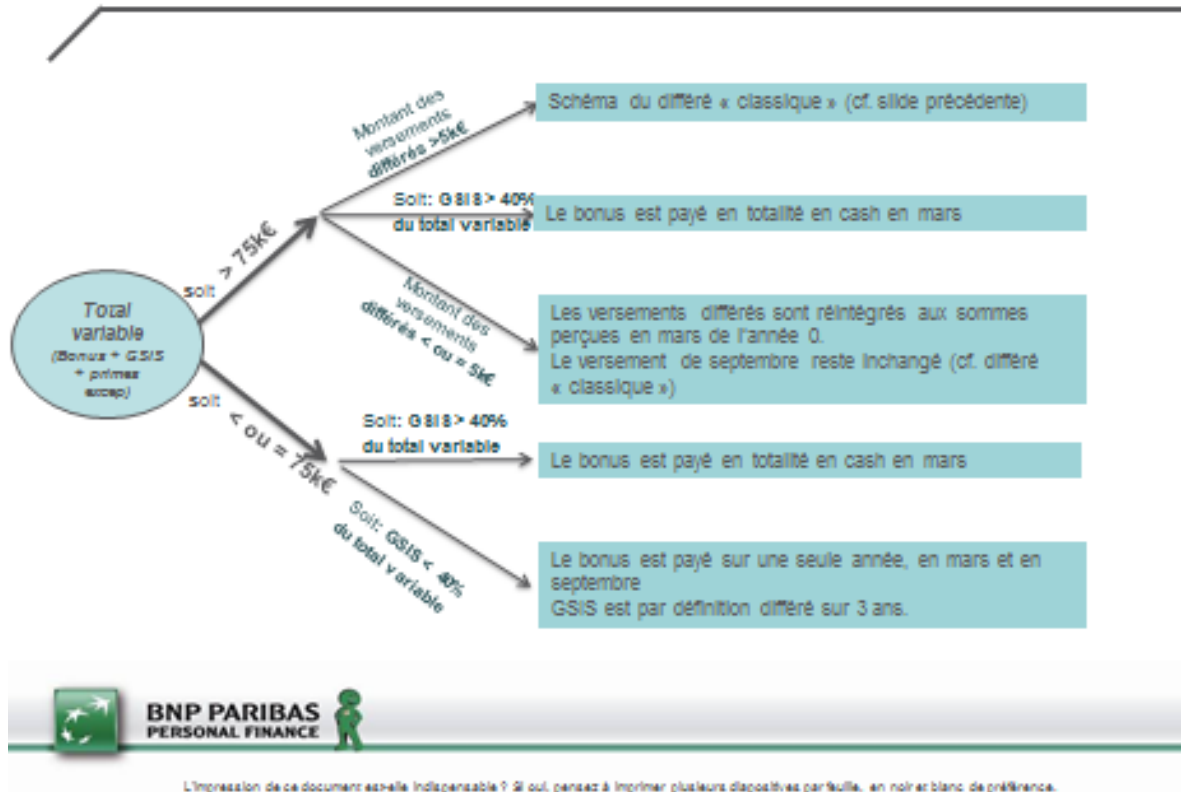
Quedan excluidos por razones de simplificación aquellos bonus iguales o inferiores a 75.000 euros.

Más concretamente dichos pagos se rigen según las reglas indicadas en los gráficos siguientes:

## Schéma d'un plan différé « classique »



## Différé selon la CRD4



El sistema de ajuste ex-post de las remuneraciones variables aplicado al Colectivo Identificado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto, no debe permitir que la remuneración variable diferida se pague si no resulta sostenible de acuerdo con la situación del Banco en su conjunto, y si no se justifica en función de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del profesional de que se trate.

Los componentes variables de la retribución del Colectivo identificado, se atiene a los siguientes principios establecidos en el artículo 34 de la ley 10/2014, a saber:

- Su importe total se basa en una valoración en la que se combina los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros y los resultados globales de la entidad.
- El componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total.

### I. HERRAMIENTAS PARA MEDICIÓN Y VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO AJUSTADO AL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO.

La remuneración variable está vinculada a los resultados y su importe se basa en la consecución de una serie de objetivos colectivos e individuales, valorados conforme a los



criterios establecidos por la unidad de negocio/área afectada y a los resultados globales de la empresa.

Dicho pago queda sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones (permanencia en la entidad y cláusulas malus) tal y como se describe en la política de remuneración de Banco Cetelem aprobada en la junta general del 28 de abril de 2016.

De este modo, las personas incluidas en el Colectivo Identificado, y a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, perderán el derecho a cobrar los importes de remuneración variable diferidos, en las siguientes situaciones:

- Supuestos en los que la satisfacción de dichos importes no resulte sostenible de acuerdo con la situación de la entidad en su conjunto o, si no se justifica, con los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del profesional de que se trate.
- Despidos disciplinarios procedentes.
- Incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial.
- Incumplimientos normativos que comporten o no pérdidas, imputables a un profesional, que puedan poner en riesgo la solvencia de la entidad.

En consecuencia, la política del Banco dispone de una metodología que tenga en cuenta para la medición de la retribución variable el rendimiento ajustado al riesgo, así como la posición de solvencia del Banco, en base a los riesgos presentes y futuros.

#### **J. COMPROMISOS POR RESOLUCIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS FRENTE AL COLECTIVO IDENTIFICADO.**

La política de Banco Cetelem no contempla en este sentido compromisos por resolución anticipada de contratos frente al Colectivo identificado.

#### **K. COMPROMISOS POR PENSIONES Y BENEFICIOS DISCRECIONALES POR PENSIÓN ASUMIDOS FRENTE AL COLECTIVO IDENTIFICADO.**

La política de Banco Cetelem no contempla en este sentido compromisos por pensiones ni beneficios discrecionales por pensiones asumidos frente al Colectivo identificado.

#### **L. PROCEDIMIENTOS DE PROPUESTA Y APROBACIÓN DEL ESQUEMA DE REMUNERACIONES Y DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, REFERIDO TANTO AL COLECTIVO IDENTIFICADO COMO AL RESTO DEL PERSONAL.**

Con fecha 28 de abril de 2016 el accionista único de la Sociedad aprueba la política de remuneraciones del Consejo de Administración:

**PRIMERO.-** *Se aprueba la “Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración”....”*

*Se hace constar que previamente a dicha aprobación se ha analizado el correspondiente informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones sobre la citada Política de Remuneraciones...”.*

La política de remuneración, de conformidad con los Estatutos Sociales, distingue entre el sistema retributivo de los Consejeros no Ejecutivos y el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos.

Durante la celebración del comité de nombramientos y retribuciones, se presentan las evidencias cuantitativas que certifican el cumplimiento de las normas establecidas por el artículo 37 del Real Decreto 84/2015.

En Madrid, a 23 de marzo de 2018

## **INFORME SOBRE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES COMO CONSECUENCIA DEL NOMBRAMIENTO DEL DIRECTOR DE OPERACIONES COMO MRT.**

En la actualidad el Colectivo Identificado está formado por el Director General- Consejero Delegado, el Director Comercial y Director Financiero tal y como se recoge en la política de remuneraciones del Grupo Cetelem España, cuya última actualización fue aprobada por el Consejo de Administración el 17 de marzo de 2017.

A partir del 2018, se propone incluir al Director de Operaciones, debido a la recomendación del Grupo BNP Paribas Personal Finance puesto que puede ser considerado como tomador de riesgo por las nuevas funciones desempeñadas en las unidades de negocio del Banco y en aplicación de los criterios del Reglamento Delegado Nº 604/2014.

La propuesta de modificación implica que el nuevo artículo pase a ser el siguiente:

### *c) Identificación de los «Material Risk Takers»*

*Como parte de las políticas del Grupo BNP Paribas, en el Grupo Cetelem el personal clave se identifica en los llamados "Material Risk Takers", definidos por el Grupo BNP Paribas, tal y como requiere la legislación europea.*

*En particular, se identifican como "Material Risk Takers" exclusivamente a las posiciones de:*

- Director General- Consejero Delegado*
- Director Comercial.*
- Director Financiero.*
- Director de Operaciones.*

*La entidad ha determinado las posiciones incluidas en el Colectivo Identificado: el Director General - Consejero Delegado, el Director comercial, Director financiero y Director de operaciones.*

*Se han excluido de este Colectivo aquellas posiciones que (i) funcionalmente podrían tener impacto en el riesgo, o (ii) que ejercen funciones de control, o (iii) aquellos que sin estar en las categorías anteriores tienen una remuneración global dentro de la misma escala que la de los altos cargos, ya que su actividad está supeditada por línea de mando al director general - consejero delegado, al director comercial, director financiero o al Director de operaciones.*

*Al Director General - Consejero Delegado, al Director Financiero, Director Comercial y Director de Operaciones, le es de aplicación el diferimiento de la remuneración variable. Al resto de posiciones no le es de aplicación el diferimiento considerando que el Director General - Consejero Delegado, Director Financiero, Director Comercial y Director de Operaciones, son los responsables últimos de las decisiones de gestión sobre la asunción de riesgos de la compañía.*

En Madrid, a 23 de marzo de 2018

## **INFORMES COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES**

### **EJERCICIO 2018**

#### **I.-INFORME SOBRE EVALUACION ANUAL CONSEJO Y COMISIONES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2018**

#### **A.- INFORME SOBRE LA EVALUACIÓN DE ANUAL DE LA ESTRUCTURA, TAMAÑO, COMPOSICIÓN Y ACTUACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DURANTE EL EJERCICIO 2018, ASÍ COMO SOBRE LA EVALUACIÓN ANUAL DEL CARÁCTER DE CONSEJEROS.**

##### **1.- INTRODUCCION**

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones en su sesión del 18 de marzo de 2019, procede a la emisión del presente informe de evaluación del Consejo y sus comisiones correspondiente al ejercicio 2018.

El presente informe se ha redactado de conformidad con lo previsto en el Reglamento de funcionamiento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones y también con lo previsto en la "Corporate Governance Policy for BNP PARIBAS Group of Entities" y versa sobre los siguientes asuntos: (i) evaluar periódicamente y, al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración de Banco Cetelem, haciendo recomendaciones al mismo con respecto a posibles cambios, y de (ii) evaluar periódicamente y, al menos una vez al año, la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de este en su conjunto, e informar al Consejo.

Asimismo, siguiendo las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, esta comisión ha evaluado la composición, funcionamiento y competencias de las comisiones del Consejo de Banco Cetelem, SAU, cuyas conclusiones se recogen en los informes que se adjuntan como anexos de este Informe.

## 2.- Ámbito de evaluación

La estructura del presente informe gira en torno a cuatro ámbitos de evaluación

- (i) **Composición**
- (ii) **Cargos**
- (iii) **Funcionamiento**
- (iv) **Idoneidad de consejeros**

## 3.- Evaluación

### 3.1.- Composición

Indicadores evaluados	Cumplimiento normativa bancaria y normativa interna	Detalle de la evaluación
Número de miembros del Consejo	Sí	<p>El Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 20 de los estatutos estará integrado por un mínimo de cinco y un máximo de doce Consejeros.</p> <p>El Consejo de Administración está formado por 8 miembros.</p> <p>El número de miembros del Consejo de Administración cumple con las exigencias legales, que establece un mínimo de 3, así como con las de la normativa interna.</p>
Número de Consejeros independientes	Sí	<p>La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades exige que la Composición de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, esté compuesta por Consejeros no ejecutivos, siendo al menos un tercio de estos miembros, y en todo caso el Presidente, independiente.</p> <p>La Ley de Auditoría exige un segundo consejero independiente para presidir la Comisión de Auditoría de las entidades de interés Público.</p> <p>El Consejo cuenta con 2 Consejeros independientes por lo que cumple con las exigencias legales.</p>
		Las políticas internas de Banco Cetelem recogen

Número de Consejeras	Sí	<p>que se velará para que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar nuevos Consejeros, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, y en particular que no obstaculicen la selección de Consejeras, procurando que se incluyan entre los potenciales candidatos a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.</p> <p>El Consejo de Administración cuenta, al final del ejercicio 2018, con 2 Consejeras, estando actualmente en proceso de evaluación una tercera Consejera.</p> <p>El número de Consejeras en el Consejo cumple con las exigencias legales y normativa interna.</p>
----------------------	----	---

### 3.2.- Cargos

Indicadores evaluados	Cumplimiento normativa bancaria y normativa interna	Detalle de la evaluación
Presidente	Sí	<p>El Artículo 20 de los estatutos establece que el Consejo de Administración designará, entre sus miembros, a su propio Presidente y eventualmente uno o varios Vicepresidentes.</p> <p>El Presidente del Consejo no tiene atribuidas funciones ejecutivas.</p> <p>El Presidente del Consejo de Administración es D. Jany Gerometta, cargo que ostenta desde el año 2016. Posee dilatada experiencia en cargos de dirección. Durante el año 2018 ha asistido personalmente o a través de video conferencia a todas las reuniones del Consejo procurando siempre que los temas del Orden del día y cualesquiera otras cuestiones se debatan con la debida profundidad.</p>
Consejero Delegado	Sí	<p>El artículo 20 de los Estatutos prevé que el Consejo de Administración podrá designar uno o más Consejeros Delegados en quienes delegue todas o parte de sus facultades, salvo la rendición de cuentas, presentación de Balance a la Junta General y aquellas otras que por Ley son indelegables.</p> <p>La Sociedad cuenta con un Consejero Delegado, en quien todas sus facultades, salvo las que por ley son indelegables.</p>

		<p>El Consejero Delegado es desde el pasado 20 de diciembre de 2017, D. Serge Le Bolès, quien posee una dilatada experiencia en cargos de dirección habiendo participado en todas las reuniones del Consejo celebradas en el año 2018, aportando dicha experiencia.</p> <p>Referir que el Consejo de Administración ha delegado todas sus facultades, salvo la rendición de cuentas, presentación de Balance a la Junta General y aquellas otras que por Ley son indelegables.</p>
Secretario	Sí	<p>La Sociedad ha designado un Secretario no Consejero, de acuerdo con los Estatutos de la sociedad. El cargo es ostentado desde el 6 de octubre de 2017 por D. Bruno Roca Grau. Durante el año 2018 ha participado en todas las reuniones del Consejo aportando su asesoramiento en todas aquellas cuestiones legales y reglamentarias que afectan a la entidad.</p>
Vicesecretario	Sí	<p>De conformidad con la normativa aplicable a las sociedades de capital, la sociedad con fecha 14 de diciembre de 2018 ha designado a D. Alfonso Andrés Anadón como Vicesecretario</p>

### 3.3.- Funcionamiento

Indicadores evaluados	Cumplimiento normativa bancaria y normativa interna	Detalle de la evaluación
-----------------------	---	--------------------------

<p>Número de reuniones del Consejo y envío de convocatorias</p>	<p>Sí</p>	<p>El artículo de 23 de los Estatutos Sociales establece, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 245.3 de la Ley de Sociedades de Capital, que el Consejo de Administración se debe reunir con una periodicidad mínima trimestral.</p> <p>Durante el ejercicio 2018 el Consejo de Administración se ha reunido en siete ocasiones, y al menos al trimestre.</p> <p>Teniendo en cuenta la actividad desarrollada por la entidad, se considera adecuado el número de reuniones habidas.</p> <p>Las convocatorias de las reuniones se han realizado por el Presidente por medio de comunicación individual y escrita a todos los miembros del Consejo con la suficiente antelación.</p>
<p>Número de veces que el Consejo se ha celebrado por escrito y sin sesión</p>	<p>Sí</p>	<p>De acuerdo con el artículo 100 del Reglamento del Registro Mercantil, siempre que ningún miembro se oponga a ello se podrán celebrar las reuniones del Consejo por escrito y sin sesión.</p> <p>En tres ocasiones se han celebrado reuniones del Consejo por escrito y sin sesión.</p> <p>La celebración de las reuniones del Consejo por escrito y sin sesión cumple con los requisitos legales.</p>
<p>Constancia en acta de aquellas preocupaciones manifestadas por el Secretario o los Consejeros siempre que esta no hubiera quedado resulta en el Consejo</p>	<p>Sí</p>	<p>A pesar de no ser de aplicación directa a la entidad la recomendación 28 de Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas que hace referencia a la conveniencia de que se deje constancia en acta de las preocupaciones manifestadas por los consejeros o por el secretario cuando tales preocupaciones no hayan quedado resueltas en el seno del Consejo.</p> <p>De acuerdo con las buenas prácticas, las actas de las sesiones recogen las cuestiones planteadas por el Secretario o los Consejeros cuando tales preocupaciones no han sido resueltas en el Consejo quedando su resolución concluida en las siguientes sesiones del Consejo.</p>
<p>Asistencia media de los consejeros a las reuniones del Consejo</p>	<p>—</p>	<p>La asistencia media a las reuniones ha sido del 97,7%. No obstante en aquellos casos en que no ha podido asistir personalmente, el consejero correspondiente ha delegado personalmente su representación en otro Consejero.</p>



Comunicaciones al Consejo en supuestos de conflictos de interés	Sí	<p>El artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital establece la obligación de los Administradores de evitar situaciones de conflictos de interés y la obligación de comunicar al Consejo de Administración, cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la sociedad.</p> <p>Durante el año 2018 no se han comunicado al Consejo por parte de los miembros del Consejo ninguna situación de conflictos de interés en las que pudieran haber incurrido. Teniendo en cuenta la actividad de la entidad parece razonable que no se haya producido ninguna situación de conflicto.</p>
---	----	--

### 3.4.- Idoneidad

- **3.4.1- Idoneidad de los miembros del Consejo de Administración**

La evaluación de idoneidad anual de los miembros del Consejo de Administración está recogida como sigue:

- En la tabla que consta en este epígrafe con el detalle de la evaluación efectuada a cada uno de los miembros.
- En el informe de evaluación anual **"2019 Board of Directors yearly report"** que se adjunta como **Anexo 1.1**. Se hace referencia a que este informe se emite por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones como resultado de la implementación de la Política de Gobierno Corporativo para las entidades del grupo BNP PARIBAS que tiene como objetivo garantizar la aplicación de la Directiva CRD IV en todas las entidades del grupo dentro del perímetro de consolidación prudencial.

Para su elaboración se ha cumplimentado la matriz que consta en el Apéndice 2 del Modelo de informe anual Grupo 2 de la Política de Gobierno Corporativo para las entidades del grupo BNP PARIBAS. Este informe de evaluación del órgano de administración, tanto en su función de supervisión, como en su función de Dirección, facilita una comparación entre los miembros que lo componen, en lo relativo a sus conocimientos, capacidades y experiencia, evaluándose fundamentalmente qué conocimientos, competencias y experiencia aporta cada miembro a la idoneidad del órgano de administración en su conjunto.

Nombre del Consejero	Cumplimiento normativa entidades de crédito y normativa interna	Detalles de la evaluación
		El Sr. Gerometta tiene una dilatada experiencia en cargos directivos y de negocio en el sector financiero dentro del Grupo BNP PARIBAS PF, siendo actualmente

D. Jany Gerometta	Sí	Director General adjunto de BNP PARIBAS PF, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.
D. Serge Le Bolès	Sí	El Sr. Le Bolès se incorporó en el año 2017 al Consejo, como Consejero Delegado de la entidad y tiene una dilatada experiencia en cargos directivos y de negocio en el sector financiero dentro del Grupo BNP PARIBAS PF, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.
D. Laurent David	Sí	El Sr. David, tiene una dilatada experiencia en el sector financiero en distintas áreas de negocio dentro del grupo BNP PARIBAS PF, siendo el actual Director General de la entidad, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.
D. Martin Favre	Sí	El Sr. Favre, tiene una dilatada experiencia en cargos directivos dentro del grupo BNPP PF, siendo actualmente su Director Comercial y de Marketing, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.
D <sup>a</sup> . Cecila Boned Lloveras	Sí	La Sra. Boned, se incorporó el año 2017 al Consejo y tiene una dilatada experiencia en cargos directivos en el sector bancario y asegurador en Francia y España, siendo actualmente la General Manager de BNP PARIBAS en España, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.
D. Luis Valero	Sí	El Sr. Valero, tiene una amplia experiencia en puestos dentro de órganos de administración de distintas sociedades, y cuenta con amplia experiencia en el sector financiero y bancario, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que

Artola		hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.
D. Martin Pimentel Pizarro	Sí	El Sr. Pimentel se incorporó al Consejo en el año 2017 y tiene una dilatada experiencia en el sector bancario, en cargos directivos en el Grupo BNP Paribas y en concreto en las áreas de Auditoría y Riesgo, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.
Florence Louis Agnès	Sí	La Sra. Louis se incorporó el año 2018 al Consejo y tiene una dilatada experiencia en cargos directivos en el sector bancario y asegurador en Francia, siendo actualmente CFO de BNP PARIBAS PF, aportando dicha experiencia al desarrollo de la actividad de la entidad, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito.

Sobre la base de lo anterior y por lo tanto, atendiendo a su experiencia y biografía personal, los sujetos evaluados poseen reconocida honorabilidad comercial y profesional, así como conocimientos, competencias y experiencia adecuados a sus funciones, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las Entidades de Crédito y cuentan además con honestidad, integridad e independencia de ideas, de manera que están en disposición de ejercer un buen gobierno.

#### 4.- Valoración Global del Consejo y sus cargos

(i) La evaluación realizada muestra que el Consejo ha asumido de forma satisfactoria las responsabilidades que le encomiendan las leyes y la normativa interna.

(ii) Los Consejeros cumplen con los requisitos de idoneidad y honorabilidad que les son exigibles, y han afrontado activamente el ejercicio de sus funciones, desempeñando su cargo con la diligencia que les es exigible y actuando con unidad de propósito.

(iii) El Presidente del Consejo ha desempeñado su cargo de forma satisfactoria y ha logrado un adecuado funcionamiento del Consejo. En concreto, el Presidente del Consejo:

- Se ha asegurado en todo momento y siempre que ha sido posible, de que los consejeros previamente información suficiente.

- Se ha ocupado de estimular la participación activa y el debate durante las sesiones del Consejo, salvaguardando su libre toma de decisiones y expresión de opiniones.
- Ha escuchado y atendido las propuestas de los Consejeros para incluir asuntos en el orden del día de la reunión y sobre las mejoras en el desarrollo de las sesiones.
- Ha solucionado las dudas surgidas por los Consejeros de forma clara y ha velado porque los consejeros recibiesen información adicional sobre los asuntos competencia del Consejo que estimasen precisas.
- Ha gestionado el tiempo de cada asunto de forma eficiente, priorizando los temas de mayor importancia y asegurándose de que cada cuestión fuese tratada adecuadamente.
- Ha utilizado mecanismos y procedimientos necesarios para prevenir identificar y solventar las situaciones de conflictos de interés.

(iv).- El Secretario, por su parte, se ha encargado de facilitar el buen desarrollo de las sesiones del Consejo, prestando el asesoramiento e información necesaria a los consejeros, conservando la información pertinente, dejando en los libros de actas constancia de desarrollo de las sesiones y dando fe de sus acuerdos.

## **5.-Recomendaciones y propuestas de mejora**

Una vez realizada la revisión, se detecta como aspecto de mejora la necesidad de establecer un programa de formación concreto para los miembros del Consejo a parte de los ya existentes a nivel global dentro del Grupo BNP Paribas.

## **B.- INFORME ANUAL DE EVALUACION DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES**

### **1.- Detalle de la evaluación por ámbitos**

#### 1.1.- Composición

<b>Indicadores evaluados</b>	<b>Cumplimiento normativa entidades de crédito y normativa interna</b>	<b>Detalles de la evaluación</b>
------------------------------	--	----------------------------------

<p>Número de miembros del Comité de Nombramientos y Remuneraciones</p>	<p>Sí</p>	<p>La normativa vigente y el artículo 2 del Reglamento interno de funcionamiento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones (en adelante también denominado CNR) establece que las entidades constituirán un Comité de Nombramientos y Remuneraciones integrado por miembros del Consejo de Administración que no desempeñen funciones ejecutivas en la entidad. Al menos un tercio de estos miembros, y en todo caso el presidente, deberán ser Consejeros independientes.</p> <p>El Comité de Nombramientos y Remuneraciones está formado por tres miembros.</p> <p>El número de miembros cumple con las exigencias legales y la normativa interna.</p>
<p>Número de Consejeros independientes del Comité de Nombramientos y Remuneraciones</p>	<p>Sí</p>	<p>La normativa aplicable y Reglamento interno de funcionamiento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones establecen que al menos un tercio de estos miembros, y en todo caso el Presidente, deberán ser Consejeros independientes</p> <p>El Comité de Nombramientos y remuneraciones cuenta con un Consejero independiente, que ostenta además el cargo de Presidente.</p> <p>El número de Consejeros independientes del Comité de Nombramientos y Remuneraciones Banco Cetelem, cumple con las exigencias legales y de normativa interna.</p>
<p>Asistencia media de los Consejeros a las reuniones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones</p>	<p>Sí</p>	<p>La asistencia media de las reuniones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones ha sido del 100%.</p>
<p>Número de veces que el Comité de Nombramientos y Remuneraciones se ha celebrado por escrito y sin sesión</p>	<p>Sí</p>	<p>De acuerdo con el artículo 100 del Reglamento del Registro Mercantil, siempre que ningún miembro se oponga a ello se podrán celebrar las reuniones del Consejo por escrito y sin sesión, aplicándose este principio por analogía al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.</p> <p>En una ocasión se ha celebrado una reunión del Comité de Nombramientos y Remuneraciones por escrito y sin sesión.</p> <p>La celebración de las reuniones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones por escrito y sin sesión cumple con los requisitos legales.</p>

<p>Constancia en acta de aquellas preocupaciones manifestadas por los miembros del Comité de Nombramientos y Remuneraciones siempre que esta no hubiera quedado resulta en el Comité de Nombramientos y Remuneraciones</p>	<p>—</p>	<p>A pesar de no ser de aplicación directa a la entidad, la recomendación 28 de Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas establece la conveniencia de que se deje constancia en acta de las preocupaciones manifestadas por los miembros del Comité cuando tales preocupaciones no hayan quedado resueltas en el seno del propio Comité.</p> <p>De acuerdo con las buenas prácticas, las actas de las sesiones recogen las cuestiones planteadas por los miembros del Comité cuando tales preocupaciones no han sido resueltas en el Comité, quedando su resolución concluida en las siguientes sesiones del Comité.</p>
--	----------	---

### 1.2.- Desarrollo de competencias y cumplimiento de deberes

Indicadores evaluados	Cumplimiento normativa entidades de crédito y normativa interna	Detalles de la evaluación
<p>Número de informes elevados al miembros del Comité de Nombramientos y Remuneraciones</p>	<p>Sí</p>	<p>Durante el año 2018 se han elevado al Consejo los siguientes informes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe sobre la evaluación anual de la estructura, tamaño, composición y actuación del Consejo de Administración durante el ejercicio 2017.</li> <li>Informe sobre evaluación anual de la política de remuneraciones.</li> <li>Propuesta de modificación del procedimiento sobre evaluación de idoneidad y revisión continua de los miembros del Consejo de Administración, Directores Generales o asimilados y titulares de funciones clave.</li> <li>Informe de evaluación de idoneidad de D. Juan Jiménez Pérez como nuevo miembro del Comité de Dirección (COMEX) que se propone para ocupar el cargo de Director Financiero de BANCO CETELEM, S.A.U.</li> </ul>
<p>Existencia de informes de designación, reelección y/o</p>		<p>En el año 2018 la Comisión se ha elaborado el Informe de evaluación de idoneidad de D. Juan Jiménez Pérez, para ocupar el cargo de Director de Finanzas y miembro del</p>

cese de la alta dirección de la Compañía	Sí	Comité de Dirección (COMEX).
Existencia de informes de evaluación del Consejo	Sí	Dado que el Comité se creó en el año 2016, este es el segundo informe de evaluación del Consejo que elabora.
Asistencia media de los consejeros a las reuniones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Sí	La asistencia media de las reuniones del Comité de Nombramientos ha sido del 100%-
Número de veces que el Comité de Nombramientos y Remuneraciones se ha celebrado por escrito y sin sesión	—	De acuerdo con el artículo 100 del Reglamento del Registro Mercantil, siempre que ningún miembro se oponga a ello se podrán celebrar las reuniones del Consejo por escrito y sin sesión, aplicándose este principio por analogía al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.  En una ocasión se ha celebrado una reunión del Consejo por escrito y sin sesión.  La celebración de las reuniones del Consejo por escrito y sin sesión cumple con los requisitos legales.
Constancia en acta de aquellas preocupaciones manifestadas por los miembros del Comité de Nombramientos y Remuneraciones siempre que esta no hubiera quedado resuelta en el Comité de Nombramientos y Remuneraciones	—	A pesar de no ser de aplicación directa a la entidad la recomendación 28 de Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas que hace referencia a la conveniencia de que se deje constancia en acta de las preocupaciones manifestadas por los miembros del Comité cuando tales preocupaciones no hayan quedado resueltas en el seno del propio Comité.  De acuerdo con las buenas prácticas las actas de las sesiones recogen las cuestiones planteadas por los miembros del Comité cuando tales preocupaciones no han sido resueltas en el Comité quedando su resolución concluida en las siguientes sesiones del Comité.

Tras la evaluación realizada, no se han detectado aspectos que requieran la emisión de recomendaciones o aspectos de mejora.

- **Conclusiones**

Sobre la base de lo anterior y por lo tanto, atendiendo a su experiencia y biografía personal, los sujetos evaluados poseen reconocida honorabilidad comercial y profesional, así como conocimientos, competencias y experiencia adecuados a sus funciones, cumpliendo con los requisitos de idoneidad y honorabilidad a los que hace referencia la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las Entidades de Crédito. Además en el caso de los miembros del Consejo de Administración, cuentan con honestidad, integridad e independencia de ideas, de manera que están en disposición de ejercer un buen gobierno.

## **2.- Recomendaciones y propuestas de mejora**

Una vez realizada la revisión, se considera oportuno realizar la siguiente recomendación:

- Debe elaborarse un plan de formación para los miembros del Consejo



## **C.- INFORME ANUAL DE EVALUACION DE LA COMISION MIXTA DE AUDITORÍA**

### **Informe de evaluación anual de la Comisión Mixta de Auditoría**

#### **1.- DETALLE DE LA EVALUACIÓN POR ÁMBITOS**

##### **1.1.- Composición**

<b>Indicadores evaluados</b>	<b>Cumplimiento normativa entidades de crédito y normativa interna</b>	<b>Detalles de la evaluación</b>
Número de miembros de la Comisión Mixta de Auditoría	Sí	<p>El artículo 2 del Reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta de Auditoría establece que estará formada por tres miembros que serán designados por el Consejo de Administración y que todos los miembros de esta Comisión deberán ser Consejeros no ejecutivos, la mayoría de los cuales, y en todo caso el Presidente, deberán tener la condición de independientes. Todos los miembros deberán tener además los conocimientos, capacidad y experiencia necesarios para asumir sus cometidos de Auditoría y riesgo al mismo tiempo.</p> <p>El Comité está formado por tres miembros.</p> <p>El número de miembros cumple con las exigencias legales y la normativa interna.</p>
Número de Consejeros independientes de la Comisión Mixta de Auditoría	Sí	<p>La normativa aplicable y Reglamento interno de funcionamiento de la Comisión Mixta de Auditoría establece que la mayoría de los miembros, y en todo caso el Presidente, deberán tener la condición de independientes.</p> <p>El Comité está formado por tres miembros, siendo dos de ellos independientes, y entre ellos el Presidente.</p> <p>El número de miembros independientes cumple con las exigencias legales y la normativa interna.</p>

## 1.2.- Funcionamiento

<b>Indicadores evaluados</b>	<b>Cumplimiento normativa entidades de crédito y normativa interna</b>	<b>Detalles de la evaluación</b>
Número de reuniones de la Comisión Mixta de Auditoría así como antelación de envío de las convocatorias	Sí	<p>El artículo 5 del Reglamento interno de funcionamiento establece que la Comisión Mixta de Auditoría se reunirá como mínimo una vez al año, y además siempre que se muestre necesario para el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas necesario.</p> <p>El número de reuniones de la Comisión Mixta de Auditoría ha sido 9 y al menos con ocasión previa a cada reunión del Consejo de Administración.</p> <p>Teniendo en cuenta la actividad de la entidad, el número de reuniones se estima adecuado.</p> <p>Las convocatorias de las reuniones se han realizado por el Presidente por medio de comunicación individual y escrita dirigida a todos los miembros del Consejo con la suficiente antelación.</p>
Tiempo de duración de las reuniones de la Comisión Mixta de Auditoría	Sí	El tiempo medio de duración ha sido 1 hora y media.
Asistencia media de los consejeros a las reuniones de la Comisión Mixta de Auditoría	Sí	La asistencia media de las reuniones de la Comisión Mixta de Auditoría ha sido del 100%.
Número de veces que la Comisión Mixta de Auditoría se ha celebrado por escrito y sin sesión	Sí	<p>De acuerdo con el artículo 100 del Reglamento del Registro Mercantil, siempre que ningún miembro se oponga a ello se podrán celebrar las reuniones del Consejo por escrito y sin sesión, aplicándose este principio por analogía al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.</p> <p>En dos ocasiones se ha celebrado una reunión de la Comisión Mixta de Auditoría por escrito y sin sesión.</p>

		La celebración de las reuniones de la Comisión Mixta de Auditoría por escrito y sin sesión cumple con los requisitos legales.
Constancia en acta de aquellas preocupaciones manifestadas por los miembros de la Comisión Mixta de Auditoría siempre que esta no hubiera quedado resuelta en la Comisión Mixta de Auditoría.	Sí	<p>A pesar de no ser de aplicación directa a la entidad la recomendación 28 de Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas que hace referencia a la conveniencia de que se deje constancia en acta de las preocupaciones manifestadas por los miembros del Comité cuando tales preocupaciones no hayan quedado resueltas en el seno del propio Comité.</p> <p>De acuerdo con las buenas prácticas las actas de las sesiones recogen las cuestiones planteadas por los miembros de la Comisión Mixta de Auditoría cuando tales preocupaciones no han sido resueltas en el Comité quedando su resolución concluida en las siguientes sesiones de la Comisión Mixta de Auditoría.</p>

### 1.3.- Desarrollo de competencias y cumplimiento de deberes de la Comisión Mixta de Auditoría

**Indicador evaluado. Se ha informado a la Junta General de Accionistas sobre cuestiones que se plantearon en relación con aquellas materias que sean competencia de la Comisión y, en particular, sobre el resultado de la Auditoría, explicando cómo esta ha contribuido a la integridad de la información financiera y la función que la Comisión ha desempeñado en ese proceso. En caso afirmativo, explicar brevemente lo informado a la Junta**

Cumplimiento de la normativa interna y detalle de la evaluación. Sí se ha informado al accionista único de Banco Cetelem del resultado de la Auditoría, habiendo quedado reflejado en el acta de decisiones del Accionista único de Banco Cetelem, SAU de 22 de mayo de 2018, entre otros asuntos se toma conocimiento del Acta de la reunión de la Comisión Mixta de Auditoría celebrada en este día, proponiendo la reelección de los Auditores de Cuentas, MAZARS AUDITORES, S.L.P, para el ejercicio 2018 y aprobando el informe al que hace referencia el artículo 529 quaterdecies, 4.a) de la Ley de Sociedades de Capital.

**Indicador evaluado. Supervisión de la eficacia del control interno de la Sociedad, la Auditoría Interna y los sistemas de gestión de riesgos, de las discusiones mantenidas, en su caso, con el Auditor de Cuentas en relación con las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la Auditoría. A tales efectos, si han presentado algún tipo de recomendaciones o propuestas al órgano de administración con el correspondiente plazo para su seguimiento.**

Cumplimiento de la normativa y detalle. Respecto al dispositivo de Control Interno de la compañía, la Comisión Mixta de Auditoría dispone de la información siguiente:

Respecto al Riesgo Operacional:

- Cumplimiento de las celebraciones de los Comités de Control Interno
- Declaraciones en importe de los incidentes operacionales por familia Basilea II
- Rating de las misiones de Auditoría Interna
- Numero de recomendaciones/Acciones de Control Permanente emitidas así como el estado de las mismas
- Resultado de la evaluación del dispositivo de control dedicado a las actividades externalizadas
- Nivel de equipamiento de la entidad en materia de procedimientos, controles mayores, actualización de las cartografías de riesgos y de las declinaciones de los planes de controles genéricos
- Información relativa a los controles mayores que presentan un resultado negativo
- Detalle de los elementos que componen el dispositivo de Control Permanente de Finanzas
- Nivel de comunicación y declaración de incidentes operacionales de carácter financiero
- Situación de las recomendaciones de carácter financiero.

Respecto al Riesgo de Crédito:

- Evolución del comportamiento de riesgo de crédito de la entidad así como de cada una de las unidades de negocio
- Información relativa a la calidad de la producción
- Información relativa a las medidas de mitigación de Riesgo aplicadas cuando procede
- Presentación de las evoluciones normativas en materia de Riesgo de Crédito cuando procede
- Presentación del Risk Appetite Statement trimestral

El responsable de Auditoría Interna/"Inspection Générale" del Hub Península Ibérica es D. David Andújar.

Su perímetro de responsabilidad incluye todas las entidades del Grupo BNP Paribas (filiales, sucursales y oficinas de representación) en España y Portugal. El responsable de Auditoría Interna es nombrado por la "Inspection Générale" y reporta jerárquicamente al "Deputy Head de la Inspection General" encargado de las actividades de los "negocios especializados" dentro del Grupo BNP Paribas.

Durante el último ejercicio anual finalizado (2018), se realizaron 3 auditorías internas:

- Transparency-PIC-Advertising (Bank of Spain closure recommendation review) – Rating: Satisfactorio – 0 recomendación-
- Legal & Compliance Functions - excl. Financial Security – Rating: Marginalmente Satisfactorio – 6 recomendaciones (todas cerradas a finales del ejercicio 2018).
- IT Audit Of Personal Finance Spain – Rating: Marginalmente Satisfactorio – 13 recomendaciones

**Indicador evaluado. Las labores realizadas para supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva y señalar si han presentado algún tipo de recomendaciones o propuestas al órgano de administración, dirigidas a salvaguardar su integridad.**

Cumplimiento de la normativa y detalle. Para alcanzar este objetivo la Comisión realiza la revisión de la información financiera presentada por las áreas de Riesgo y Finanzas ante la Comisión y los informes de los Auditores externos sobre la elaboración de la información financiera como herramienta de supervisión del proceso.

En el periodo de referencia no se ha realizado ninguna propuesta por parte de la Comisión Mixta de Auditoría dirigida a salvaguardar su integridad. Si bien, se ha realizado un cambio en la gobernanza, adelantando (8 días) las convocatorias de las comisiones mixtas a las reuniones del consejo, para otorgar a la misma un mayor tiempo de análisis de la información financiera presentada.

**Indicador evaluado- Explicación de los criterios aplicados a la hora de elevar al Consejo de Administración las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del Auditor de Cuentas, así como las responsabilidades asumidas respecto del proceso de selección, de conformidad con lo previsto en los artículos 16, apartados 2,33 y 5, y 17.5 del Reglamento (UE) n.º 537/2014, de 16 de abril, así como en relación con la determinación de las condiciones de su contratación y una explicación de las labores realizadas para recabar regularmente información del Auditor estatutario sobre el Plan de Auditoría y su ejecución, así como para preservar su independencia en el ejercicio de sus funciones.**

Cumplimiento de la normativa y detalle. Con fecha 24 de abril de 2018 se reúne la Comisión Mixta de Auditoría de Banco Cetelem, y entre otros asuntos tratados, se propone la reelección de los Auditores de Cuentas MAZARS AUDITORES, SL para que lleven a cabo la Auditoría de Cuentas Anuales, correspondientes al ejercicio 2018, poniéndose de manifiesto que las conclusiones se someterán al Consejo de Administración, quedando reflejado en el acta que se levanta de dicha reunión, que es aprobándose por unanimidad.

Posteriormente el mismo día 24 de abril de 2018, el Consejo de Administración se reúne, y entre otros asuntos, toma conocimiento del Acta de la reunión de la Comisión Mixta de Auditoría celebrada en este día y de la propuesta de reelección del Auditor de Cuentas.

En dicha reunión, el Consejo de Administración aprueba la referida propuesta y se hace constar que un ejemplar del acta de la Comisión Mixta de Auditoría ha sido puesto a disposición de los Sres. Consejeros.

**Indicador evaluado. Explicación de aquellas cuestiones que han tenido que analizar y examinar en relación con aspectos que puedan haber supuesto una amenaza para la independencia del Auditor y con cualesquiera otros relacionados con el proceso de desarrollo de la Auditoría de Cuentas. Señale si han tenido en cuenta en alguna forma los resultados de las inspecciones llevadas a cabo por el ICAC.**

No han existido amenazas a la independencia del Auditor en el periodo de referencia.

**Indicador evaluado. Información, cuando proceda, sobre las labores realizadas para llevar a cabo la autorización de los servicios distintos de los prohibidos, en los términos contemplados en los artículos 5, apartado 4 del Reglamento (UE) n.º 537/2014, de 16 de abril, y en lo previsto en la sección 3º del capítulo IV del Título I de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, sobre el régimen de independencia, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en la normativa de auditoría.**

**A nivel de Grupo BNPP:**

Existe un procedimiento grupo que regula todos los servicios y la relación con el auditor externo para garantizar la independencia del mismo.

**A nivel interno de Banco Cetelem SAU:**

- a) En la reunión de la Comisión Mixta de Auditoría de 22 de enero de 2018 los miembros de la misma toman conocimiento de las siguientes propuestas de servicios profesionales de MAZARS Auditores y los respectivos honorarios, solicitados por la Dirección de la Entidad y no relacionados con los servicios de Auditoría, y una vez analizados los mismos, así como la documentación e información aportada, emiten una opinión favorable a dichas propuestas:
- Servicios profesionales de Mazars en relación con el Informe sobre los procedimientos acordados sobre determinada información incluida en el formulario elaborado por Banco Cetelem, SAU, a solicitud de la Junta única de resolución, en relación con las aportaciones ex ante al fondo único de resolución para el ejercicio 2018.
  - Servicios profesionales de Mazars en relación con el Informe de Aseguramiento sobre la Conciliación a 31 de diciembre de 2017 de los estados financieros de Banco Cetelem, SAU.
- b) En la reunión de la Comisión Mixta de Auditoría de 23 de marzo de 2018 los miembros de la misma toman conocimiento de la propuesta de servicios profesionales de MAZARS Auditores y respectivos honorarios en relación con el Informe de Aseguramiento sobre la conciliación a 31 de diciembre de 2017 de los estados financieros de Banco Cetelem solicitados por la Dirección de la Entidad y no relacionados con los servicios de Auditoría, y una vez analizados los mismos, así como la documentación e información aportada, emiten una opinión favorable a dichas propuestas.

Adicionalmente una vez aprobados por la comisión mixta a nivel local, estos servicios de auditoría adicionales no incluidos en los honorarios de auditoría financiera de la entidad deben ser aprobados por Group Finance usando la herramienta Fact.

**Indicador evaluado: Información recibida de los Auditores externos sobre su declaración de independencia en relación con la entidad o entidades vinculadas a esta directa o indirectamente, así como la información detallada e individualizada de los servicios adicionales de cualquier clase prestados y los correspondientes honorarios percibidos de estas entidades por el auditor externo o por las personas**

**o entidades vinculados a este de acuerdo con la normativa reguladora de la auditoría de cuentas.**

Cumplimiento de la normativa y detalle: En relación con la Auditoría de las Cuentas Anuales de la Sociedad correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2017, según lo requerido para las Entidades de Interés Público por la Norma Técnica de Auditoría NIA-ES 260 (Revisada) "Comunicación con los responsables del gobierno de la entidad" y considerando lo establecido en el artículo 529. quaterdecies.4.e) del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, Mazars Auditores SLP emiten una carta con fecha 23 de marzo de 2018 para información y uso exclusivo de la Comisión Mixta de Auditoría en la que confirman lo siguiente:

- Que el equipo del encargo de Auditoría, Mazars Auditores, S.L.P. y, en su caso, otras personas pertenecientes a la firma de Auditoría y, cuando proceda, otras firmas de la red, con las extensiones que les son aplicables, han cumplido con los requerimientos de independencia aplicables de acuerdo con lo establecido en la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas y el Reglamento (UE) nº 537/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014.

Los honorarios por la auditoría de cuentas de la Sociedad en los ejercicios 2018 y 2017, han ascendido a 71.783 euros y 59.404 euros, respectivamente. Adicionalmente, durante el ejercicio 2018 se han prestado servicios relacionados con una auditoría de Estados Financieros Intermedios a 30 de septiembre de 2018 cuyos honorarios han ascendido a 40.000 euros.

En el ejercicio 2018, los honorarios por otros servicios prestados por el auditor han ascendido a 62.000 euros (35.000 euros a 31 de diciembre de 2017).

<b>AUDITORIAS Servicios adicionales 2018</b>		
<b>Company</b>	<b>SIN IVA</b>	<b>Concepto</b>
BANCO CETELEM	10.400,00 €	TLTRO
BANCO CETELEM	4.000,00 €	FROB ( January)
BANCO CETELEM	4.000,00 €	FROB ( September)
BANCO CETELEM	2.000,00 €	FROB (November)

BANCO CETELEM	41.626,05 €	IFRS9 ( Fase 2)
	<b>62.026,05 €</b>	

Desglose de los honorarios cargados a la Entidad y a sus entidades controladas, desglosados por concepto, tanto por servicios de Auditoría como por servicios distintos a los de Auditoría, durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018, por Mazars Auditores, S.L.P. y en su caso otras firmas de su misma red en España, para facilitarles la evaluación de los mismos en el marco de nuestra independencia. En este sentido, según el juicio profesional de Mazars Auditores y en relación con la Auditoría indicada no se han identificado circunstancias que, de forma individual o en su conjunto, pudieran suponer una amenaza significativa a su independencia y que, por tanto, requiriesen la aplicación de medidas de salvaguarda o que pudieran suponer causas de incompatibilidad.

**Indicador evaluado: informe emitido anualmente, con carácter previo a la emisión del Informe de Auditoría de Cuentas, en el que se exprese la opinión sobre si la independencia de los Auditores de Cuentas o Sociedades de Auditoría resultaba o no comprometida, con valoración motivada. Este informe deberá contener, en todo caso, la valoración motivada de la prestación de todos y cada uno de los servicios adicionales a que hace referencia la letra anterior, individualmente considerados y en su conjunto, distintos de la Auditoría legal y en relación con el régimen de independencia o con la actividad reguladora de la actividad de Auditoría de Cuentas**

Cumplimiento de la normativa y detalle: En cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 quaterdecies apartado 4.f) de la Ley de Sociedades de Capital, con fecha 23 de marzo de 2018, la Comisión Mixta de Auditoría emite el correspondiente Informe de la Comisión Mixta de Auditoría sobre la independencia de los auditores de cuentas.

**Indicador evaluado: Las labores y actuaciones realizadas para informar, con carácter previo, al Consejo de Administración, sobre todas las materias previstas en la Ley, los Estatutos sociales y en el Reglamento del Consejo.**

Cumplimiento de la normativa y detalle:

Con carácter previo a cada reunión trimestral del Consejo de Administración, se realiza una reunión de la Comisión Mixta de Auditoría (CMA) en la que se tratan los temas que son de su competencia, que se exponen en este apartado, dentro de las funciones de información asesoramiento y supervisión, sobre los que informará al Consejo de Administración o en su caso a la Junta General.

Para la preparación de las reuniones de la Comisión Mixta de Auditoría, ésta cuenta con la colaboración de los Departamentos de Finanzas/Riesgo/Auditoría Interna (cuando procede).



Destacar también la interlocución con el Auditor externo, que ha venido informando a la Comisión en las distintas fases del proceso de auditoría y sobre los asuntos previstos legalmente. Por su parte la Comisión Mixta de Auditoría ha venido haciendo un seguimiento de la independencia de los auditores, lo que incluye la aprobación previa de los servicios distintos de la Auditoría. Todo ello le ha permitido a la Comisión evaluar la actuación e independencia del Auditor.

Materias competencia de la Comisión Mixta de Auditoria e Auditoría sobre las que informa al Consejo de Administración Junta General, según corresponda legalmente.

## 1.- FINANZAS

### 1. 1. AUDITORIA EXTERNA

- Información al Consejo de Administración con carácter regular sobre el plan de Auditoría y su ejecución.
- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del Auditor de cuentas, responsabilizándose del proceso de selección, así como las condiciones de su contratación.
  - ✓ Verificar la independencia del Auditor Externo.
  - ✓ Recibir anualmente de los Auditores Externos la declaración de su independencia en relación con la entidad o entidades vinculadas a esta directa o indirectamente.
  - ✓ Recibir información detallada e individualizada de los servicios adicionales de cualquier clase prestados por el Auditor Externo y los correspondientes honorarios percibidos de estas entidades por el Auditor Externo o por las personas o entidades vinculados a este de acuerdo con lo dispuesto en la normativa reguladora de la actividad de Auditoría de Cuentas.
  - ✓ Emisión Informe Anual de Independencia de los Auditores, con carácter previo a la emisión del Informe de Auditoría de Cuentas, en el que se expresará una opinión sobre si su independencia resulta comprometida.
- Informar a la Junta General de Accionistas de las cuestiones que en ella planteen los Accionistas sobre materias de su competencia y en particular, sobre el resultado de la Auditoría de Cuentas, como ha contribuido a la integridad de la información financiera y la función que la Comisión ha desempeñado.

### 1.2.-INFORMACION FINANCIERA

- Supervisión del proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva y presentar recomendaciones o propuestas al órgano de administración, dirigidas a salvaguardar su integridad.

### 1.3.-OTROS

- Asesoramiento al Consejo de Administración sobre: (i) la propensión global al riesgo, actual y futura, de la entidad y; (ii) su estrategia en este ámbito, y asistirle en la vigilancia de la aplicación de esa estrategia.

- Vigilar que la política de precios de los activos y los pasivos ofrecidos a los clientes tenga plenamente en cuenta el modelo empresarial y la estrategia de riesgo de la entidad. En caso contrario, presentará al Consejo de Administración un plan para subsanarla.

### 2.- RIESGO

- Supervisión de la eficacia del control interno de la Sociedad, la Auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos.

- Asesoramiento al Consejo de Administración sobre: (i) la propensión global al riesgo, actual y futura, de la entidad y; (ii) su estrategia en este ámbito, y asistirle en la vigilancia de la aplicación de esa estrategia.

- Determinar, junto con el Consejo de Administración, la naturaleza, la cantidad, el formato y la frecuencia de la información sobre riesgos que deba recibir el propio Comité y el Consejo de Administración.

- Examinará si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios, sin perjuicio de la función del CNR en este ámbito.

### 3.- OTROS ASUNTOS

- Informar al Consejo de Administración sobre la información financiera que la sociedad deba hacer pública periódicamente, la creación o adquisición de participaciones en entidades de propósitos especiales o domiciliados en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales y las operaciones con partes vinculadas.

## **2.- Recomendaciones y propuesta de mejora**

La entidad tiene que hacer partícipe a Recursos Humanos dentro del proceso de definición de la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración, asegurándose que se tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

En Madrid, a 18 de marzo de 2019

## **II.- INFORME ANUAL DE EVALUACION INTERNA SOBRE POLITICA DE REMUNERACIONES DE BANCO CETELEM, S.A.U CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2018**

El presente informe tiene como objeto dar respuesta a la información en materia de remuneraciones que la Norma 37 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 ("Circular 2/2016").

A continuación se detalla la información que se requiere en los apartados a) b) c) d) e) y f) de la citada Norma 37 de la Circular 2/2016:

### **M. EMPLEADOS QUE CONFORMAN EL COLECTIVO IDENTIFICADO**

Como parte de las políticas del Grupo BNP Paribas, en el Grupo Cetelem el personal clave se identifica en los llamados "Material Risk Takers", definidos por el Grupo BNP Paribas, tal y como requiere la legislación europea.

En particular, se identifican como "Material Risk Takers" a las posiciones de:

- Consejero Delegado/ Director General
- Director Comercial. En dependencia directa del Director General.
- Director Financiero. En dependencia directa del Director General.
- Director de Operaciones. En dependencia directa del Director General.
- Director de Riesgos, en dependencia directa del Director General
- Director de Jurídico y Compliance, en dependencia directa del Director General
- Director de RR.HH., en dependencia directa del Director General.
- Director de Cetelem S.l. en dependencia directa del Director General.

- Director de Asuntos Legales y Cumplimiento, reportando directamente al Director General.
- Director de Marca, Comunicación y Publicidad, En dependencia directa del Director General.
- Director de Políticas y Riesgos, en dependencia directa del Director General.
- Responsable de Cumplimiento y Riesgos Operacionales, en dependencia directa del Director de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento.
- Director de Gestión Económica, en dependencia directa del Director de Políticas y Riesgos.
- Director de B2C y S. Experts Risk Acquisition, Analysis and Portfolio, en dependencia directa del Director de Políticas y Gestión de Riesgos.
- Director de Compras y Riesgos B2B, en dependencia directa del Director de Política y Riesgos.
- Director de Riesgos del Banco Digital, en dependencia directa del Director de Políticas y Riesgos.

La política de remuneraciones tiene como objetivos:

- Asegurar la equidad interna y externa, seguir el principio de competitividad, así como de coherencia y alentar el desempeño adecuado, y controlar los costes.
- Permite clarificar el papel de cada componente de la remuneración y definir los principios comunes que se aplican a todos los colaboradores.

De acuerdo con la Norma 26 de la Circular 2/2016 el Banco tiene constituido un Comité Conjunto de Nombramientos y Remuneraciones (al tener un volumen total de activos a nivel individual inferior a 10.000 millones de euros a la fecha de cierre de los dos ejercicios inmediatamente anteriores).

Dicho Comité se reúne en sesión ordinaria con carácter anual, pudiendo realizarse reuniones extraordinarias si se considerara necesario. Particularmente, el CNR se reunirá cuando:

- Se adopten decisiones relativas a modificaciones en la remuneración aplicable al colectivo identificado como MRT (“Material Risk Taker”),
- Cuando se lleve a cabo la evaluación interna anual de la aplicación de la Política de Remuneración,
- En cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de las funciones que la normativa le atribuya en cada momento.

**N. ESQUEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE DEL COLECTIVO IDENTIFICADO, CLÁUSULAS DE DIFERIMIENTO, PAGO EN ACCIONES, AJUSTE EX POST DE LAS REMUNERACIONES Y PERIODOS DE RETENCIÓN Y EQUILIBRIO RESPECTO DE LA REMUNERACIÓN FIJA.**

La política de remuneración de Cetelem España se encuentra sujeta a la política retributiva establecida para todo el Grupo BNP Paribas. Esta política se encuentra alineada con los requisitos establecidos en la LOSS ya que el Grupo se encuentra sometido a las exigencias incluidas en la Directiva CRD IV que son similares a las establecidas en la LOSS.

El sistema de Retribución variable se fundamenta en establecer una serie de objetivos sobre los cuales en función de su grado de cumplimiento se percibe una determinada cantidad.

A este respecto, Banco Cetelem S.A.U. ha determinado los profesionales afectados por esta normativa (“Colectivo Identificado”) siguiendo los criterios anteriormente expuestos y los cuales se definen en su procedimiento “Política de remuneración 2016 del Grupo Cetelem España”, dichos criterios se basan en Criterios cualitativos y cuantitativos definidos alrededor de la responsabilidad del puesto y de la capacidad del empleado para asumir riesgos.

Como parte de las políticas del Grupo BNP Paribas , Cetelem España, con respecto a los instrumentos financieros equivalentes, implementa las reglas y principios definidos en el sistema de incentivos que el Grupo BNP Paribas llamado GSIS (nueva denominación de CSIS). Este sistema tiene el doble objetivo de ser compatible con el nuevo marco regulador del RD 771/2011 y promover el derecho de la participación de MRT en temas de desarrollo sostenible en el largo plazo.

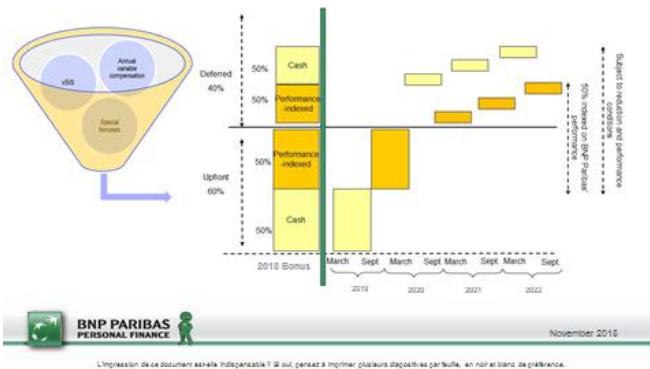
En particular, el GSIS es en efecto considerado instrumento financiero equivalente desde su pago diferido a 3 años está sujeto al cumplimiento de indicadores específicos con respecto a los resultados, el riesgo y la responsabilidad social del Grupo BNP Paribas .

El importe de la retribución variable del colectivo identificado será abonado teniendo en cuenta el esquema de pago que se detalla a continuación:

- El 60% de la retribución variable (upfront) se abonará, neto de impuestos (o retenciones), en metálico en dos pagos en los meses de marzo y septiembre.
- El 40% de la retribución variable restante se abonará de forma diferida a lo largo de 3 años:
- 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 12 meses después de la fecha del pago upfront.
- 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 24 meses después de la fecha del pago upfront.
- 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 36 meses después de la fecha del pago upfront.

Más concretamente dichos pagos se rigen según las reglas indicadas en el gráfico siguiente:

### Deferred compensation schemes: Illustration



El sistema de ajuste ex-post de las remuneraciones variables aplicado al Colectivo Identificado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto, no debe permitir que la remuneración variable diferida se pague si no resulta sostenible de acuerdo con la situación del Banco en su conjunto, y si no se justifica en función de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del profesional de que se trate.

Los componentes variables de la retribución del Colectivo identificado, se atiende a los siguientes principios establecidos en el artículo 34 de la ley 10/2014, a saber:

- Su importe total se basa en una valoración en la que se combina los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros y los resultados globales de la entidad.
- El componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total.

### O. HERRAMIENTAS PARA MEDICIÓN Y VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO AJUSTADO AL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO.

La remuneración variable está vinculada a los resultados y su importe se basa en la consecución de una serie de objetivos colectivos e individuales, valorados conforme a los criterios establecidos por la unidad de negocio/área afectada y a los resultados globales de la empresa.

Dicho pago queda sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones (permanencia en la entidad y cláusulas malus) tal y como se describe en la política de remuneración de Banco Cetelem aprobada en la junta general del 28 de abril de 2016.

De este modo, las personas incluidas en el Colectivo Identificado, y a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, perderán el derecho a cobrar los importes de remuneración variable diferidos, en las siguientes situaciones:

- Supuestos en los que la satisfacción de dichos importes no resulte sostenible de acuerdo con la situación de la entidad en su conjunto o, si no se justifica, con los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del profesional de que se trate.
- Despidos disciplinarios procedentes.
- Incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial.
- Incumplimientos normativos que comporten o no pérdidas, imputables a un profesional, que puedan poner en riesgo la solvencia de la entidad.

En consecuencia, la política del Banco dispone de una metodología que tenga en cuenta para la medición de la retribución variable el rendimiento ajustado al riesgo, así como la posición de solvencia del Banco, en base a los riesgos presentes y futuros.

**P. COMPROMISOS POR RESOLUCIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS FRENTE AL COLECTIVO IDENTIFICADO.**

La política de Banco Cetelem no contempla en este sentido compromisos por resolución anticipada de contratos frente al Colectivo identificado.

**Q. COMPROMISOS POR PENSIONES Y BENEFICIOS DISCRECIONALES POR PENSIÓN ASUMIDOS FRENTE AL COLECTIVO IDENTIFICADO.**

La política de Banco Cetelem no contempla en este sentido compromisos por pensiones ni beneficios discrecionales por pensiones asumidos frente al Colectivo identificado.

**R. PROCEDIMIENTOS DE PROPUESTA Y APROBACIÓN DEL ESQUEMA DE REMUNERACIONES Y DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, REFERIDO TANTO AL COLECTIVO IDENTIFICADO COMO AL RESTO DEL PERSONAL.**

Con fecha \_\_\_\_\_ -- el accionista único de la Sociedad aprueba la política de remuneraciones del Consejo de Administración:

**PRIMERO.-** *Se aprueba la “Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración”....”*

*Se hace constar que previamente a dicha aprobación se ha analizado el correspondiente informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones sobre la citada Política de Remuneraciones...”.*

La política de remuneración, de conformidad con los Estatutos Sociales, distingue entre el sistema retributivo de los Consejeros no Ejecutivos y el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos.

Durante la celebración del comité de nombramientos y retribuciones, se presentan las evidencias cuantitativas que certifican el cumplimiento de las normas establecidas por el artículo 37 del Real Decreto 84/2015.