

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

a. Composición del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

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

Nombre del procedimiento:	REGLAMENTO DEL COMITE DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES
Breve descripción:	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 de 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.

El acta será redactada por uno de los miembros del CNR dentro de los 15 días siguientes al CNR y deberá ser firmada por los Consejeros miembros del CNR 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 JGdA.

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^a 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^a. 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:

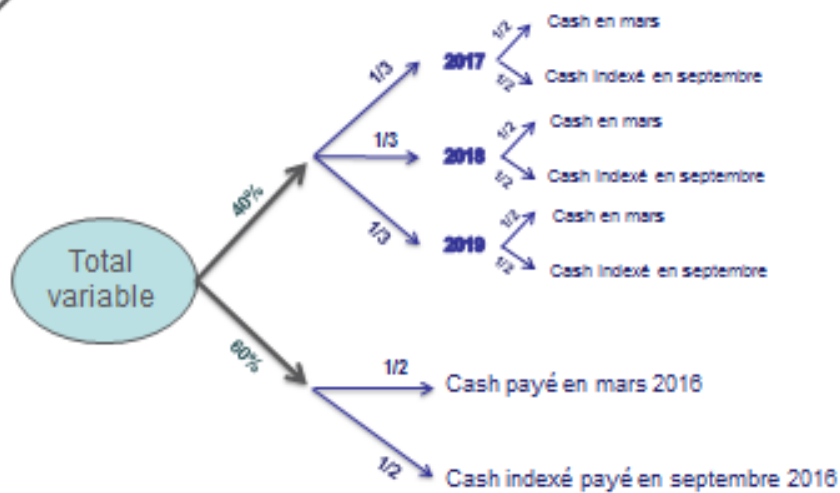
- El 60% de la retribución variable (upfront) se abonará, neto de impuestos (o retenciones), en metálico en dos pagos en los meses de marzo y septiembre.
- El 40% de la retribución variable restante se abonará de forma diferida a lo largo de 3 años:
 - 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 12 meses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

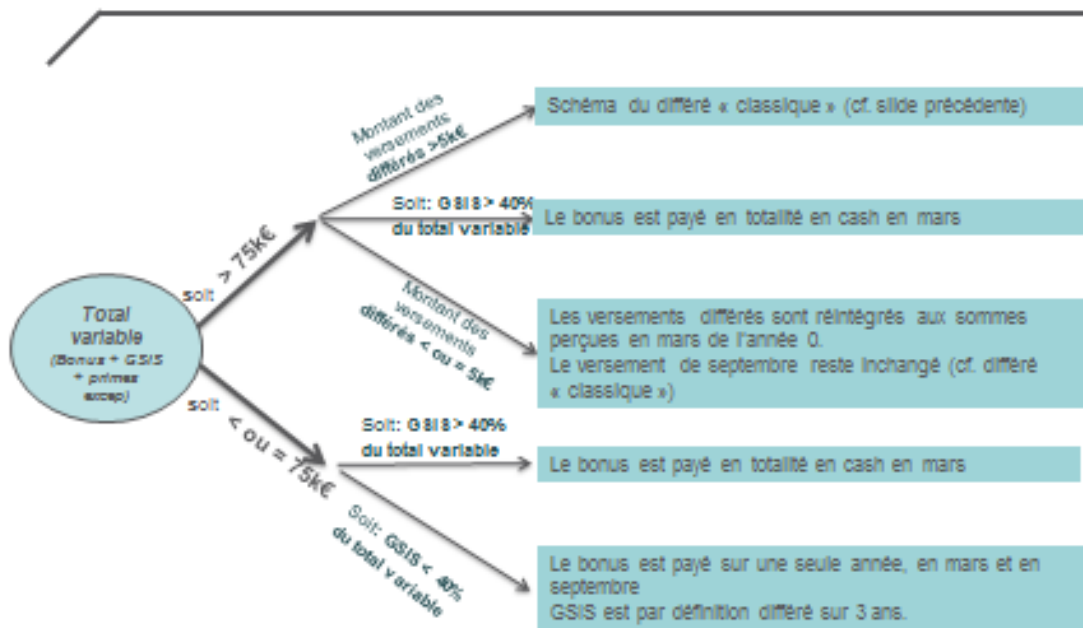
Quedan excluidos por razones de simplificación aquellos bonus iguales o inferiores a 75.000 euros.

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

Schéma d'un plan différé « classique »



Différé selon la CRD4



BNP PARIBAS
PERSONAL FINANCE



L'impression de ce document est-elle indispensable ? Si oui, pensez à imprimer plusieurs diapositives par feuille, en noir et blanc de préférence.

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 N° 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^a. 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^a. 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^a 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^a. 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^a. 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^a. 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

Nombre del Consejero	Cumplimiento normativa 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 ^a . 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.
D. Luis Valero Artola	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 de la financiación 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 .

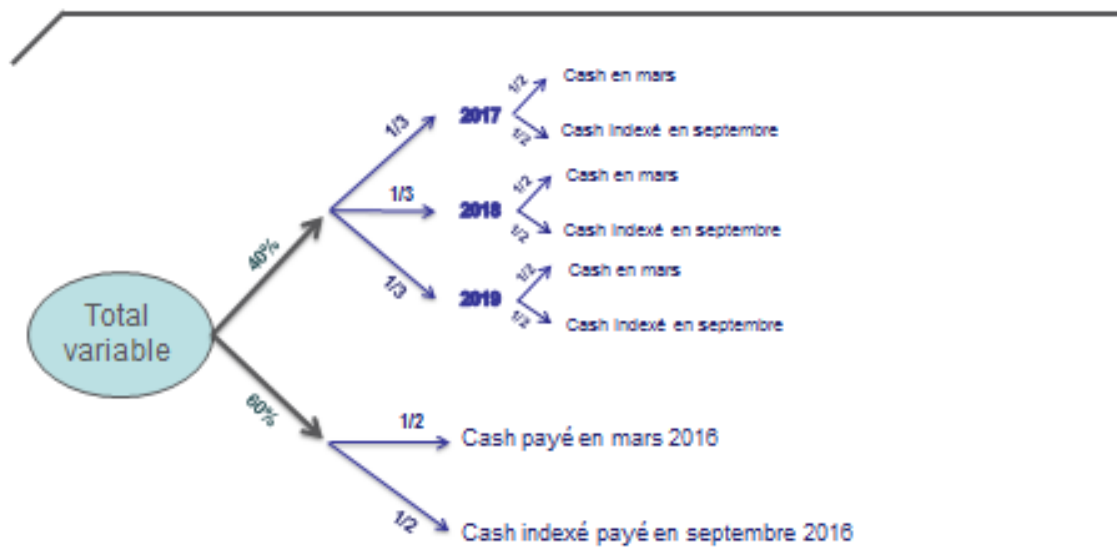
El importe de la retribución variable del colectivo identificado será abonado teniendo en cuenta el esquema de pago que se detalla a continuación:

- 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 »

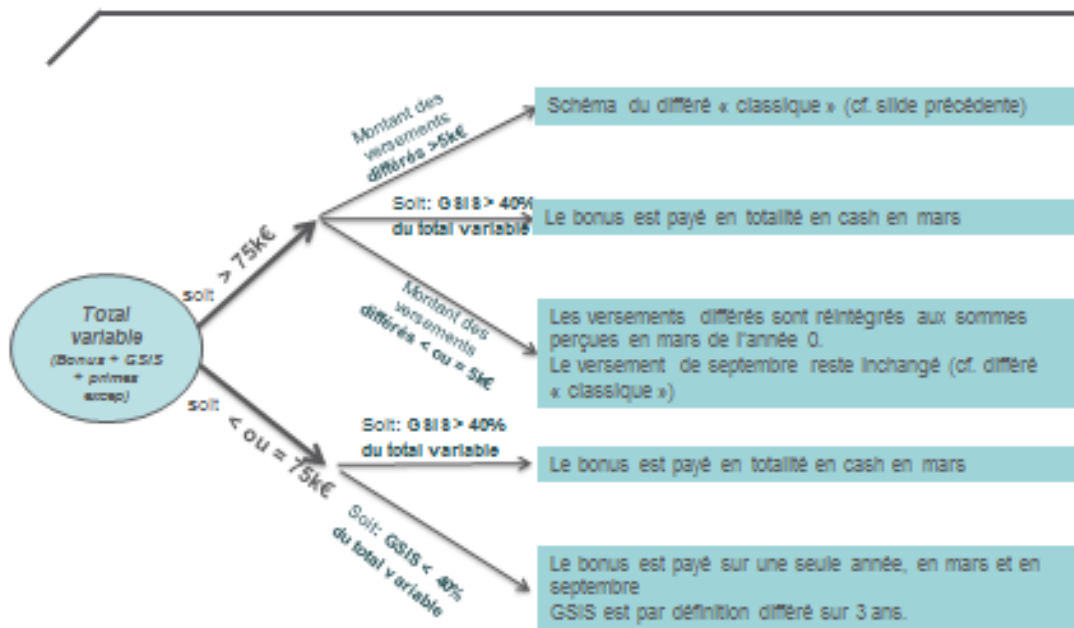


BNP PARIBAS
PERSONAL FINANCE



L'impression de ce document est-elle indispensable ? Si oui, pensez à imprimer plusieurs diapositives par feuille, en noir et blanc de préférence.

Différé selon la CRD4



BNP PARIBAS
PERSONAL FINANCE



L'impression de ce document est-elle indispensable ? Si oui, pensez à imprimer plusieurs diapositives par feuille, en noir et blanc de préférence.

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