COMITÉ DE REMUNERACIONES

BANCO CETELEM, SAU

REGLAMENTO COMITÉ DE REMUNERACIONES

Índice

1- Objetivo.
2- Composición del Comité Remuneraciones.
3- Constitución y adopción de acuerdos
4- Funciones y responsabilidades del Comité de Remuneraciones.
5- Periodicidad y actas de las reuniones del Comité de Remuneraciones.
6- Modificaciones autorizadas al Reglamento del Comité de Remuneraciones.

1. Objetivo

Establecer la composición, funciones y responsabilidad del Comité de Remuneraciones (en adelante el "Comité") de BANCO CETELEM, S.A.U. (en adelante, "la "Sociedad").

2. Composición del Comité de Remuneraciones

El Comité de Remuneraciones 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 Comité por un periodo de 4 años.

El Comité 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 cualquier miembro del Comité en su cargo en el Consejo de Administración de la Sociedad conllevará de forma automática su baja como miembro del citado Comité, pudiendo ser sustituido provisionalmente hasta el nombramiento de un nuevo miembro.

Classification : Internal

3. Constitución y adopción de acuerdos

El Comité quedará válidamente constituida con la asistencia, presentes o representados, de más de la mitad de sus miembros, y adoptará sus acuerdos por mayoría de los asistentes, presentes o representados.

Los miembros del Comité podrán delegar su representación en otro de ellos.

4. Funciones y responsabilidades del Comité de Remuneraciones

Las funciones del Comité de Remuneraciones serán las previstas legalmente en cada momento y, particularmente las relativas a la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración 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 Comité:

a) Se encargará de la preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad de que se trate, que deberá adoptar el consejo de administración.

b) Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, las propuestas y políticas que estime necesarias en las materias de su competencia y en especial, la política de remuneraciones de los consejeros, elevándole además su correspondiente informe sobre dicha política, todo ello en los términos que en cada momento establezca la normativa aplicable.

   Dicha política será acorde con el marco de gobierno corporativo de la Sociedad, la cultura corporativa, el tamaño, la naturaleza y alcance de las actividades de la Sociedad, la propensión al riesgo, los procesos de gobierno relacionados. Su contenido será neutral en cuanto al género y apoyará la igualdad de trato del personal de diferente género.

   Se deberá tener en consideración que la política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

c) Proponer la retribución individual de las diversas tipologías de miembros del Consejo de Administración, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y demás condiciones básicas de su contrato, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, y velar por su observancia

d) Proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de la Sociedad, en la que se incluye, la relativa a directores generales o asimilados, así como empleados que tengan remuneraciones significativas y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos, elevándole además el correspondiente informe sobre dicha política

e) Es responsable de la supervisión directa de la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento

f) Elaborar y elevar al Consejo para su aprobación el informe anual de la evaluación interna sobre las políticas de remuneraciones de la Sociedad.

Classification : Internal

g) El Comité colaborará con otros comités cuyas actividades puedan tener un impacto en la definición y correcto funcionamiento en las políticas y prácticas de remuneración, especialmente con el comité de riesgos al objeto de garantizar que la política de remuneración sea coherente y promueva una gestión de riesgos adecuada y eficaz.

Al preparar las decisiones, el Comité de remuneraciones tendrá en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en la Sociedad, así como el interés público.

5. Periodicidad y actas de las reuniones del Comité de Remuneraciones

- Periodicidad:

El Comité se reunirá en sesión ordinaria con carácter anual, pudiendo realizarse reuniones extraordinarias si necesario. Igualmente, el Comité 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 las actas.

En el caso de que alguno de los temas a tratar requiera ser sometido a votación del Comité, 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 las correspondientes actas que serán aprobadas y firmadas por los Consejeros, miembros del Comité de Remuneraciones, por escrito o por vía de un tercero de confianza.

6. Modificaciones autorizadas al Reglamento

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

Classification : Internal