INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN INTERNA SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

Banco Cetelem S.A., Sociedad Unipersonal. Ejercicio 2024

A. INTRODUCCIÓN Y RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe (el "Informe") realiza una evaluación sobre la política retributiva aplicable a Banco Cetelem S.A., Sociedad Unipersonal, ("Cetelem", el "Banco" o la "Entidad") y su aplicación en el ejercicio 2024, con el objeto de analizar su grado de adecuación a los diversos requerimientos regulatorios en materia de remuneraciones y, en particular, dando cumplimiento a 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 n.575/2013, de forma que a continuación se detalla la información que se requiere en los apartados de la citada norma:

a) Empleados que conforman el colectivo identificado.
b) Esquemas de remuneración variable del colectivo identificado, cláusulas de diferimiento, pago en acciones, ajustes ex post de las remuneraciones y períodos de retención y equilibrio respecto de la remuneración fija.
c) Herramientas para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el colectivo identificado.
d) Compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al colectivo identificado.
e) Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión asumidos frente al colectivo identificado.
f) Procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte del comité de remuneraciones y del consejo de administración, referido tanto al colectivo identificado como al resto del personal.
g) Aplicación de la política no discriminatoria en cuanto al género.

En este sentido, a lo largo del presente informe se detalla el nivel de adecuación del diseño de las políticas retributivas aplicable al colectivo identificado, sin perjuicio de los controles específicos que realizan las áreas de control de la Entidad y del grupo BNP a efectos de garantizar la correcta aplicación de dicha política.

A continuación se presenta de forma no exhaustiva los elementos que han sido objeto de revisión:

Classification : Internal

ELEMENTO		APLICACIÓN	
Colectivo identificado	Proceso de determinación	🟢	Cetelem cuenta con un proceso de identificación establecido desde BNP PF
	Composición 2024	🟢	29 miembros (24 posiciones) del Colectivo Identificado, con 1 nuevo miembro identificado y 3 bajas
Características del sistema de remuneración variable del Colectivo Identificado	Equilibrio retribución variable vs. retribución fija	🟢	Cetelem realiza anualmente un análisis del ratio tanto a priori y a posteriori de la retribución variable sobre el componente fijo para todos los miembros del Colectivo Identificado. En 2024 la Entidad presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables de la retribución.
	Herramientas para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo	🟢	La retribución variable de los miembros del CI se vincula tanto a objetivos cualitativos como cuantitativos específicos de negocio, establecidos con base en dos tipos de objetivos: colectivos e individuales/comportamentales.
	Diferimiento, pago en instrumentos y periodos de retención	🟢	El 40% de la retribución variable devengada por los miembros del CI está sujeta a un periodo de diferimiento de 4 o 5 años y se abona un 50% en acciones o instrumentos establecidos por BNP PF que estarán sujetos a un periodo de retención de un año desde su abono.
	Ajustes expost *(malus y clawback)*	🟢	Cetelem tiene establecidas una serie de cláusulas de malus y clawback que se detallan en su Política Retributiva General que aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total. En 2024 no han sido de aplicación este tipo de cláusulas.
Compromisos por resolución de la relación		🟢	Se han producido tres salidas del CI en 2024. Una de ellas corresponde a un consejero no ejecutivo, que no percibe remuneración directamente de la Entidad, y dos a miembros directivos. De éstas una de ellas objeto de negociación a día de elaboración del presente informe y, en todo caso, ambas ajustadas a la

Classification : Internal

ELEMENTO	APLICACIÓN	
		Política de la entidad y la normativa prudencial en materia de remuneraciones.
Sistemas de previsión social	●	Cetelem cuenta con (i) Plan de pensiones de empleo en el que todos los empleados pueden realizar aportaciones, de acuerdo con la normativa en vigor, y (ii) Seguro de Ahorro Colectivo para toda la plantilla en el que la Entidad realiza la misma aportación que realice el beneficiario, estando limitado a un porcentaje del salario bruto anual.
Igualdad de género	●	Cetelem calcula anualmente la brecha salarial de género y su evolución con respecto a ejercicios anteriores.
Gobernanza	●	Las políticas retributivas aplicables a los miembros del CI y resto de empleados de Cetelem son aprobadas y revisadas por los órganos de gobierno que corresponde con la periodicidad establecida en este sentido por la normativa. Asimismo, de acuerdo con la información aportada por Cetelem conjuntamente con BNP realiza los controles pertinentes sobre la aplicación de las mismas

Classification : Internal

B. MARCO NORMATIVO

Las entidades financieras se ven sometidas a un fuerte marco regulatorio que deben cumplir en materia retributiva. Esta normativa establece una serie de principios, restricciones y requisitos que las políticas retributivas de todo el personal y, en particular, el Colectivo Identificado, debe satisfacer. A continuación se enumera, de forma no limitativa, la normativa de aplicación:

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("LOSS").
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("ROSS").
- Circular 2/2016 de 2 de febrero del Banco de España a las entidades de crédito sobre supervisión y solvencia que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento UE n.575/2013 ("Circular 2/2016").
- Reglamento Delegado 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021.
- Directrices de la Autoridad Bancaria Europea (EBA, por sus siglas en inglés), de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2021 ("Guía de la EBA").

En particular, en relación con el presente Informe, el artículo 33.2 de la LOSS establece que la política de remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, con objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función de supervisión. Asimismo, la Circular 2/2016, establece que las entidades de crédito deberán elaborar y mantener a disposición de la Autoridad Competente el informe de evaluación interna sobre sus políticas de remuneraciones, y el contenido mínimo del Informe sobre la evaluación interna. En el mismo sentido, la Guía de la EBA establece en su Directriz 63 que las entidades realizarán la revisión central e independiente a nivel individual.

De acuerdo con lo anterior, el presente Informe tiene como objeto revisar la correcta aplicación de la política retributiva en 2024 dando cumplimiento a la Norma 37 de la Circular 2/2016, de forma que a continuación se detalla la información que se requiere en los apartados a) b) c) d) e) f) y g) de la citada Norma.

Classification : Internal

C. EMPLEADOS QUE CONFORMAN EL COLECTIVO IDENTIFICADO

C.1. Identificación del Colectivo Identificado

Referencia normativa

El artículo 32.1 de la LOSS establece los criterios mínimos de identificación de los profesionales que se considerarán incluidas dentro de las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad.

La Circular 2/2016, en el punto séptimo de su norma primera establece que «Colectivo identificado» será aquel formado por los consejeros, altos directivos o empleados cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad, debiendo incluirse al menos los que se recogen en el artículo 32.1 de la LOSS y los que cumplan los criterios establecidos en los artículos 2 a 6 del Reglamento Delegado (UE) n.º 2021/923. Dicho Reglamento Delegado establece criterios cualitativos y cuantitativos adicionales para determinar estas categorías de personal.

Asimismo, las Directrices 98 y 119 de la Guía de la EBA establecen que "el proceso de identificación formará parte de la política general de remuneración de la entidad". De este modo, la Directriz 119 indica que "las entidades que son filiales de una entidad en base consolidada aplicarán, dentro de su política de remuneración, la política emitida por la entidad matriz en base consolidada y el proceso para la identificación del personal."

En este sentido, la Política de Determinación del Colectivo Identificado o Material Risk Takers ("MRT"), recogida en la Política de Remuneración de la Entidad, aplica la Política de Determinación del Colectivo Identificado del Grupo BNPP Personal Finance, que sigue los criterios de identificación exigidos en el artículo 92.3 de la Directiva 2013/36/UE y en el Reglamento Delegado 2021/923, así como criterios de identificación internos propios.

C.2 Composición del Colectivo Identificado

Tal y como se ha descrito anteriormente, Cetelem aplica la Política de Determinación del Colectivo Identificado del Grupo BNPP Personal Finance, en el que se incluyen todos los criterios de identificación establecidos en el marco normativo de referencia y, específicamente, los detallados en el Reglamento Delegado (UE) n.º 2021/923.

De esta forma, el Banco ha realizado una revisión de su Colectivo Identificado para el ejercicio 2024; formado por 29 miembros (24 posiciones) del personal con incidencia

Classification : Internal

significativa en el perfil de riesgo del Banco, de los cuales uno ha sido identificado por primera vez en 2024 y habiéndose producido 3 bajas. A continuación se detallan las posiciones que han sido identificadas en 2024:

COMPOSICIÓN COLECTIVO IDENTIFICADO 2024	
1. Chief Executive Officer	**13. Chief of Retail**
2. Chief Financial Officer/Deputy CEO	**14. Chief of Compliance**
3. Responsible for Compliance and Operational Risks	**15. Chief of Risk**
4. Chief of Cetelem S.I.	**16. Responsible for Risk B2B & Corporate Director**
5. Chief of Mobility	**17. Responsible Risk Digital Banking & B2C**
6. Chief of Legal	**18. Responsible for Economic Risk Management**
7. Chief Operations	**19. Responsible for Partnership & ORM**
8. Chief of Human Resources	**20. Responsible IT Risk**
9. Responsible for Legal Business	**21. Chief of Strategy & Agile @scale**
10. Chief of Digital Bank	**22. Chief of Xfera CF**
11. Chief of Brand, Communication and Advertising	**23. Chief Executive Officer of Cajamar Consumo**
12. Chief of Commercial and Marketing/Deputy CEO	**24. Non Executive Directors (6)**

Classification : Internal

D. ESQUEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

Referencias normativas

La LOSS, en los artículos 33 y 34 establecen una serie de principios con respecto a la remuneración y específicamente con respecto a los componentes variables de la misma para las categorías de empleados que conforman el Colectivo Identificado. Asimismo, la Guía de la EBA establece requisitos relativos a este tipo de remuneración.

Estos principios incluyen, entre otros, los siguientes aspectos:

- La remuneración variable deberá reflejar un rendimiento sostenible, adaptado al riesgo y superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones, así como compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses. Asimismo, no limitará la capacidad de la entidad para reforzar la solidez de su base de capital y estará debidamente equilibrada con la remuneración fija.
- Las funciones de control serán remuneradas por la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Cuando esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la entidad de crédito.
- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual y con pago escalonado a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad de crédito y sus riesgos empresariales.
- La remuneración variable garantizada se limitará al primer año de empleo.
- Se establecerán los ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total.

Banco Cetelem integra estos principios tanto en (i) la Política Retributiva General como (ii) la Política de Remuneración del Consejo de Administración.

En particular, los principios de la Política Retributiva General están alineados con los principios normativos detallados previamente, tal y como se recoge en los principios detallados de su apartado 2, de forma general y apartado 3.2, de forma específica para la remuneración variable, apartado 3.3 que establece las especificidades para determinados colectivos, así como su Anexo III de medidas de gestión del riesgo para el colectivo identificado (“MRT”).

Classification : Internal

En coherencia con los principios establecidos en sus políticas retributivas, Cetelem ha formalizado los requerimientos específicos de la retribución variable del Colectivo Identificado a través de los siguientes procedimientos:

- La Política Retributiva general del Banco, que contiene un apartado referente al Colectivo Identificado con las cláusulas específicas de la Política que afectan a este Colectivo, en el que se detallan los requerimientos específicos en materia de retribución variable.

- La Política Retributiva específica de los Consejeros, que contiene un apartado referente al esquema de retribución variable específico para los consejeros ejecutivos.

No obstante, lo anterior, los diferentes elementos de la retribución variable que son objeto de análisis en los siguientes subapartados detallan en mayor medida el alineamiento de las políticas retributivas de la Entidad con los citados principios y los diferentes requisitos normativos en relación con la retribución variable.

D.1. Equilibrio respecto de la Remuneración Fija

Referencias normativas

La LOSS, en su artículo 34, indica que se establecerán los ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, así como que el componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total, si bien la Junta General de Accionistas de la entidad podrá aprobar un nivel superior siempre que no sea superior al 200% del importe fijo.

La directriz 192 de la Guía de la EBA establece que se retribuirá a los miembros del órgano de dirección con función supervisora solo con remuneración fija y respecto a las funciones de control independientes, establece en la directriz 196 que la remuneración será predominantemente fija, para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades.

La directriz 233 de la Guía de la EBA que establece que la Entidad considerará el establecimiento de una ratio notablemente inferior entre los componentes fijos y variables de remuneración para funciones de control en relación con las unidades de negocio que ellos controlan.

En este sentido, la Política Retributiva General del Banco cumple con lo dispuesto en la normativa en tanto establece lo siguiente:

Classification : Internal

(i) El componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada empleado.
(ii) La remuneración de las funciones de control independientes (control de riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna) será predominantemente fija, para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades.

En particular, Cetelem a través de su Dirección de RRHH realiza anualmente un análisis del ratio *a priori* de la retribución variable target sobre el componente fijo para todos los miembros del Colectivo Identificado.

Asimismo, este análisis es realizado *a posteriori*, una vez se conocen los resultados de los objetivos a los que se vincula la retribución variable, de forma que se garantice que la retribución variable devengada por los miembros del Colectivo Identificado no supera el 100 por 100 de los componentes fijos.

De esta forma, en 2024 la Entidad presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables de la retribución, compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, que no ofrece incentivos a riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad, ya que la retribución variable concedida en 2024 ha estado entre el 15% y el 41% de la retribución total, y en ningún caso, la retribución variable concedida por el ejercicio 2024 fue superior a la retribución fija percibida por los miembros del Colectivo Identificado.

D.2. Herramientas para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el colectivo identificado

Referencias normativas

La LOSS, en sus artículos 33 y 34, establece una serie de requisitos generales con respecto a los componentes variables para las categorías de empleados que conforman el Colectivo Identificado.

Asimismo, la Guía de la EBA en sus Directrices 248-253 establece requisitos relativos a este tipo de remuneración.

Estos requisitos incluyen, entre otros, los siguientes:

- La remuneración variable deberá reflejar un rendimiento sostenible, adaptado al riesgo y superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones, así como compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los

Classification : Internal

Referencias normativas

valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses. Asimismo, que no limitará la capacidad de la entidad para reforzar la solidez de su base de capital y estará debidamente equilibrada con la remuneración fija.

- El ajuste por riesgo antes realizar la concesión («ajuste ex ante al riesgo») estará basado en indicadores de riesgo y garantizará que la remuneración variable esté completamente alineada con los riesgos asumidos.
- La alineación con el riesgo se conseguirá utilizando criterios de resultados ajustados por riesgo, incluyendo aquellos criterios de resultados que se ajusten por riesgo en función de distintos indicadores de riesgo. Se emplearán criterios cualitativos y cuantitativos.
- Las funciones de control serán remuneradas por la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Cuando esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la entidad de crédito.
- Las entidades harán ajustes ex ante al riesgo cualitativos cuando determinen el fondo de remuneración variable y la remuneración del personal identificado.
- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual y con pago escalonado a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad de crédito y sus riesgos empresariales.

La Política Retributiva General del Banco señala en su Anexo III, apartado 1.2 las herramientas para la medición y valoración del desempeño aplicables al Colectivo Identificado. En particular, detalla que la retribución variable se vincula a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, siendo algunas de sus principales características en relación con los ajustes ex ante las siguientes:

Classification : Internal

- Dependiente y adecuada al desempeño individual de los empleados y a los resultados de la Entidad, considerando el impacto del ciclo económico subyacente, así como los riesgos presentes y futuros.

- Flexibilidad y alineación con los intereses estratégicos de la Entidad, sin limitar la capacidad de reforzamiento de su solvencia.

- Fijación de determinados indicadores cuantitativos y cualitativos, utilizados en la gestión de los riesgos y alineados con el Marco de Apetito al Riesgo aprobado por el Consejo de Administración.

En particular, tanto el sistema de retribución variable del ejercicio que cada año apruebe el Consejo de Administración como los sistemas retributivos plurianuales que, en su caso, se establezcan por la Entidad tendrán muy en cuenta los umbrales definidos (objetivo, límite de apetito y límite de tolerancia) para el riesgo de capital y el riesgo de liquidez en el Marco de Apetito al Riesgo aprobado por el propio Consejo de Administración.

Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el apartado 3.2 y el Anexo II de la Política Retributiva General la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado se vincula tanto a objetivos cualitativos como cuantitativos específicos de negocio, estableciendo los mismos con base en dos tipos de objetivos:

- Colectivos: son los objetivos establecidos por la empresa para todos los colaboradores y son de carácter anual. El abono de su cumplimiento se hace en marzo del año siguiente en base a la consecución de los mismos. Se establecen a principios de año y suelen ser de dos a tres objetivos.

- Individuales/comportamentales: son objetivos relacionados directamente con el puesto y sus responsabilidades. Tienen que ser cuantificables por indicadores establecidos previamente. Lo recomendable es un mínimo de tres objetivos y un máximo de cinco.

Adicionalmente se podrán asignar para toda la organización objetivos homogéneos relacionados con el código de conducta, con las LGL (*Leadership Guidelines*) o cualquier otro objetivo que la organización considere relevante.

Classification : Internal

D.3. Cláusulas de Diferimiento

Referencias normativas

El artículo 34 de la LOSS y la Guía de la EBA, establecen una serie de criterios con respecto a la asignación de la retribución variable. En lo que respecta al diferimiento de esta, se indica: "Al menos el 40 por ciento del elemento de remuneración variable se diferirá entre cuatro y cinco años. En el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el 60 por ciento".

La EBA en la directriz 260 indica que, las entidades determinarán a qué categorías de personal identificado se aplicarán unos periodos de diferimiento superiores al periodo mínimo requerido de entre al menos cuatro y cinco años, para asegurar que la remuneración variable esté alineada con el perfil de riesgo a largo plazo.

La EBA en la directriz 262 indica que, se diferirá un 60 por ciento para aquellas cuantías especialmente elevadas.

A efectos de determinar la cuantía que se considera como especialmente elevada, la directriz 263 de la Guía de la EBA, establece que dicha cuantía se definirá teniendo en cuenta la remuneración media pagada en la entidad, el informe de comparación de remuneraciones de la EBA, y, en su caso, los resultados de la comparación de remuneraciones nacionales y otras, así como los umbrales establecidos por las autoridades competentes.

La Política Retributiva General del Banco establece que una parte sustancial del elemento de remuneración variable, en concreto, el 40 por 100 se diferirá durante un periodo de cuatro (4) años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del Colectivo Identificado.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los cuatro (4) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida a razón de un 10 por 100 por año.

El 60 por 100 de la retribución variable no diferida en metálico (upfront) se abonará, en dos pagos en los meses de marzo y marzo del año siguiente de concesión. Con carácter excepcional, en el caso de elementos de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se diferirá el 60 por 100 de la remuneración variable a cinco (5) años, a razón de un 20 por 100 por año. A este respecto, se entenderá por cuantía especialmente elevada la que establezca el Grupo BNP Paribas a estos efectos.

Classification : Internal

Las cantidades diferidas conforme a este apartado no darán lugar a la percepción de intereses ni dividendos. El pago de las cantidades diferidas será acordado por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

Asimismo, la Política Retributiva General del Banco se hace referencia al principio de proporcionalidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94.3 de la Directiva 2013/36/UE. En dicho apartado, se establece que los requerimientos de diferimiento y pago en instrumentos, no se aplicarán a:

a) Una entidad que no sea entidad grande tal y como se define en el artículo 4, apartado 1, punto 146, del Reglamento (UE) n.º 575/2013 y el valor de cuyos activos sea, en promedio y de forma individual, igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso;
b) Un miembro del personal cuya remuneración variable anual no exceda de los 50.000 euros y no represente más de un tercio de la remuneración anual total de dicho miembro del personal.
   A este respecto se tendrán en cuenta los siguientes elementos:
   - Cualquier remuneración variable concedida respecto al ejercicio para el que se determine si se puede aplicar la exención, independientemente de que se haya basado en periodos de devengo plurianuales. Esto es, además de la retribución variable a corto plazo, se tendrá en cuenta la retribución variable a medio-largo plazo y la participación en beneficios.
   - Cualquier elemento de retribución fija concedida para el ejercicio al que se pueda aplicar la exención.

La regulación de la aplicación del principio de proporcionalidad será revisada por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones cuando se produzca algún cambio significativo en la normativa o cuando exista riesgo de incumplimiento de lo estipulado en la letra a) anterior.

En este sentido, la Entidad aplica el principio de proporcionalidad a nivel individual, de acuerdo con lo dispuesto en su política de remuneraciones y el apartado b) anterior y el artículo 94.3 de la Directiva 2013/36/UE.

Classification : Internal

D.4. Pago en Acciones

Referencias normativas

El artículo 34.de la LOSS y la Guía de la EBA, establecen una serie de criterios con respecto a la asignación de la retribución variable. En particular, en lo que respecta al pago de acciones, el artículo 34.1 de la LOSS y la directriz 282 de la Guía de la EBA establecen que al menos el 50 por ciento de cualquier elemento de remuneración variable, ya sea diferido o no diferido, se fijará a través de instrumentos.

Adicionalmente, la directriz 280 de la Guía de la EBA establece que las entidades no pagarán intereses ni dividendos sobre los instrumentos que hayan sido concedidos en concepto de remuneración variable con disposiciones de diferimiento al personal identificado; esto también significa que los intereses y dividendos pagaderos durante el periodo de diferimiento no se pagarán al personal una vez finalizado el periodo de diferimiento. Dichos pagos se considerarán recibidos y propiedad de la entidad.

La Política Retributiva General del Banco establece que en la medida en que Banco Cetelem no cotiza en un mercado organizado oficial, una parte sustancial del elemento de remuneración variable, al menos, el 50 por 100 de cualquier componente variable de la remuneración, se abonará en instrumentos vinculados con el valor de las acciones.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será aplicable tanto a la parte del componente variable de la remuneración diferida como a la parte del componente variable de la remuneración no diferida.

Como parte de las políticas del Grupo BNPP PF, Banco Cetelem, con respecto a los instrumentos financieros equivalentes y los periodos de retención, implementa las reglas y principios definidos en el sistema de incentivos que el Grupo BNPP PF prevé para "tomadores de riesgo material " o MRT.

En este sentido, sin perjuicio de la aplicabilidad del principio de proporcionalidad descrito en el apartado anterior, a fecha de emisión del presente informe la Política retributiva de BNP PF para los MRT establece que toda remuneración variable, tanto de carácter inmediato como diferida será abonado en “acciones o instrumentos similares” y quedarán sujetos a un periodo de retención de un año.

Classification : Internal

Por último, la remuneración variable diferida que se abonará en instrumentos vinculados al valor de la acción o a la evolución de la Entidad no dará derecho al abono de intereses ni dividendos.

D.5. Periodos de retención

Referencias normativas

Tanto la LOSS, la circular 2/2016 como la Guía de la EBA establecen que los instrumentos deberán estar sometidos a determinados periodos de retención. En particular, la LOSS establece en su artículo 34.1 que los instrumentos estarán sometidos a una política de retención adecuada concebida para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la entidad de crédito, mientras que la Circular 2/2016, establece en su norma 39.3 que los instrumentos en que se materialice la remuneración variable estarán sometidos a un período mínimo de retención de un año, durante el cual no podrá disponerse de él.

Asimismo, las Directrices 285-289 de la Guía de la EBA establecen, entre otros: (i) el período de retención aplicado a la remuneración variable pagada en instrumentos tendrá una duración apropiada con el fin de alinear los incentivos con los intereses a más largo plazo de la entidad; (ii) las entidades deberán poder explicar la relación entre la política de retención y otras medidas de alineación con el riesgo; (iii) para los instrumentos concedidos se establecerá un periodo de retención de al menos un año. Se fijarán periodos más prolongados, en particular cuando los ajustes ex post al riesgo dependan principalmente de variaciones en el valor de los instrumentos que han sido concedidos. Cuando el periodo de diferimiento sea de al menos cinco años, puede imponerse un periodo de retención para la parte diferida de al menos seis meses para el personal identificado distinto de los miembros del órgano de dirección y de los altos directivos, a los que se aplicará un periodo de retención mínimo de un año.

La Política Retributiva General del banco señala que en la medida en que Banco Cetelem no cotiza en un mercado organizado oficial, una parte sustancial del elemento de remuneración variable, al menos, el 50 por 100 de cualquier componente variable de la remuneración, se abonará en instrumentos vinculados con el valor de las acciones.

Classification : Internal

Lo dispuesto en este apartado será aplicable tanto a la parte del componente variable de la remuneración diferida como a la parte del componente variable de la remuneración no diferida.

Como parte de las políticas del Grupo BNPP PF, Banco Cetelem, con respecto a los instrumentos financieros equivalentes y los periodos de retención, implementa las reglas y principios definidos en el sistema de incentivos que el Grupo BNPP PF prevé para "tomadores de riesgo material " o MRT.

En este sentido, a fecha de emisión del presente informe la Política retributiva de BNP PF para los MRT establece que toda remuneración variable, tanto de carácter inmediato como diferida, no sujeta al principio de proporcionalidad descrito en apartado anterior, será abonado en “acciones o instrumentos similares” y quedarán sujetos a un periodo de retención de un año.

D.6. Ajuste ex post de las Remuneraciones

Referencias normativas

El artículo 34.1.n) de la LOSS establece que hasta el cien por cien de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. Las entidades establecerán criterios específicos para la aplicación de las cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas.

La Circular 2/2016 establece igualmente, en su norma 39.4 que la remuneración variable del colectivo identificado se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

En la norma 39.5 establece que las entidades incorporarán en su política remuneratoria cláusulas de reducción aplicables hasta el cien por cien de la remuneración variable total, así como cláusulas de recuperación de la remuneración ya satisfecha, ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero de la entidad en su conjunto o de una división o área concreta de esta o de las exposiciones generadas por esa persona.

Classification : Internal

Referencias normativas

En la Guía EBA también se establece en la directriz 294 que las entidades deben poder aplicar cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de remuneraciones ya satisfecha a hasta el 100% de la remuneración variable total de acuerdo con el artículo 94, apartado 1, letra n), de la Directiva 2013/36/UE, independientemente del método utilizado para el pago, incluidas las disposiciones sobre retención o diferimiento.

La Política Retributiva General del Banco señala que la remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, del departamento y de la persona de que se trate.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración ("*malus*") o de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("*clawback*").

Banco Cetelem ha establecido una serie de cláusulas de *malus* y *clawback* que se detallan en su Política Retributiva General que aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total. En ellas, se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

En cualquier caso, la reducción de la retribución variable se producirá ante la existencia en vigor de exigencias o recomendaciones del Banco de España sobre limitaciones de distribución de dividendos en la misma proporción que la limitación exigida o recomendada, con el límite de dicha cuantía.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones revisa anualmente estas circunstancias para proponer al Consejo de Administración si concurren las circunstancias para la aplicación de la reducción o cancelación de la retribución variable diferida para algún miembro del Colectivo Identificado.

Classification : Internal

E. COMPROMISOS POR RESOLUCIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS ASUMIDOS FRENTE AL COLECTIVO IDENTIFICADO

Referencias normativas

El artículo 34.1. de la LOSS establece que los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas, así como que los paquetes de remuneración relativos a compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores se adaptarán a los intereses de la entidad a largo plazo, para lo cual incluirán disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y recuperaciones.

La Circular 2/2016 indica igualmente que los acuerdos de remuneraciones o contratos suscritos deberán incorporar cláusulas que permitan una reducción de la cuantía de los pagos por resolución anticipada en función de los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo, estableciéndose de forma tal que no se recompensen los malos resultados o conductas indebidas, de acuerdo con lo establecido en la LOSS.

La Guía EBA establece que las políticas de remuneraciones especificarán el posible uso de indemnizaciones por despido, incluyendo el importe máximo o los criterios para determinar los importes que pueden concederse en concepto de indemnización por despido al personal identificado. Asimismo, establece cuándo los importes de las indemnizaciones por despido no tendrán en cuenta a efectos del cálculo de la ratio y diferimientos en la directriz 172.

La Política Retributiva General del Banco señala que las indemnizaciones por cese están sujetas a la evaluación de los incumplimientos de la normativa aplicable por parte del personal. No recompensarán, por tanto, malos resultados o conductas indebidas del miembro del Colectivo Identificado, ni serán efectivas en casos de incumplimientos evidentes del mismo que justifiquen la cancelación inmediata de su contrato o su despido.

El Banco podrá establecer en los contratos cláusulas de indemnización por resolución anticipada de los mismos y pagos por no competencia post-contractual, con un límite de dos anualidades de retribución fija y con vigencia hasta que se alcance la primera edad de jubilación ordinaria que se establezca en la normativa vigente en cada momento. El citado límite podrá incrementarse en caso de que, de acuerdo con la normativa aplicable, una parte o la totalidad de la indemnización no se encuentre sujeta a los requisitos relativos al ratio entre elementos de retribución fija y variable, diferimiento y pago en instrumentos. Dichas cláusulas deberán figurar expresamente en los contratos y ser aprobadas en el Comité de Nombramientos y

Classification : Internal

Remuneraciones. En el caso de Consejeros Ejecutivos, dichos contratos deberán ser aprobados por el Consejo de Administración.

Los importes derivados de cláusulas de no competencia post-contractual, que se detallarán de forma específica en los contratos y se abonarán hasta un máximo del importe de remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el personal aún estuviera empleado. Este importe se abonará mediante pagos iguales durante el periodo en que exista la obligación de no competencia tras la extinción del contrato y únicamente si el miembro del Colectivo Identificado cumple el compromiso de abstención de competencia y si no se ha alcanzado la primera edad de jubilación ordinaria que establezca la normativa vigente en cada momento.

Los pagos por resolución anticipada del contrato quedarán sujetos a las cláusulas *malus* y *clawback* reguladas en la Política Retributiva, sin perjuicio de lo que establezca la legislación laboral aplicable.

En este sentido, en el ejercicio 2024 se han producido tres salidas de miembros del Colectivo Identificado. Una de ellas corresponde a un consejero no ejecutivo, que no percibe remuneración directamente de la Entidad, y dos a miembros directivos. De éstas, una de ellas se ha resuelto con el pago de la indemnización legal aplicable, así como la retribución de un pacto de no competencia, de acuerdo con el marco de la política retributiva. La otra salida está, a fecha elaboración del presente informe, en proceso de negociación, sin que la posición de la Entidad sea abonar una retribución superior a la que corresponda por la indemnización legalmente aplicable.

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

Referencias normativas

El artículo 34.1.ñ) de la LOSS establece que la política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad. Asimismo, indica que, si el empleado abandona la entidad antes de su jubilación, la entidad conservará en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un período de cinco años en forma de instrumentos como los mencionados en la letra l) y si un empleado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos como los mencionados en la letra l), con sujeción a un período de retención de cinco años.

Classification : Internal

Referencias normativas

El artículo 36.1 del Real Decreto 84/2015 indica que, a los efectos del artículo 34.1.ñ) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, se entenderá por beneficios discrecionales de pensión, los pagos discrecionales concedidos por una entidad de crédito en base individual a su personal en virtud de un plan de pensiones o instrumento distinto que otorgue prestaciones de jubilación y que puedan asimilarse a la remuneración variable. En ningún caso incluirá beneficios concedidos a un empleado de conformidad con el sistema de pensiones de la entidad.

Por último, la norma 41.1 de la Circular 2/2016 establece que el diseño de la política de pensiones deberá ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad. Para ello, los compromisos por pensiones deberán contemplar mecanismos que permitan el ajuste tanto de las aportaciones de la entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas.

Para que la política de pensiones de las entidades cumpla con lo establecido en el párrafo anterior, al menos para los consejeros ejecutivos, los directores generales y personal asimilado, según este se define en el artículo 6.6 de la Ley 10/2014, una parte significativa de las aportaciones realizadas a partir de la entrada en vigor de esta circular a los compromisos por pensiones, que no será inferior a un 15%, debe girar sobre componentes variables, quedando esta parte encuadrada en los beneficios discrecionales de pensión definidos en el siguiente apartado 2 de esta norma.

No obstante lo anterior, el apartado 2 de dicha Norma 41 indica que se considerarán beneficios discrecionales de pensión la parte proporcional de los beneficios de pensión que exceda de lo establecido para los empleados con relación laboral común de la entidad (mediante acuerdos o convenios colectivos suscritos con la representación legal de los trabajadores y con afectación general a toda la plantilla) y cuyo importe se derive o se haya derivado de parámetros variables, tales como remuneraciones variables, consecución de objetivos, alcance de hitos o similares.

Tal y como se describe en la Política Retributiva General del Banco, la de pensiones de Banco Cetelem será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad. Para ello, los compromisos por pensiones deberán contemplar mecanismos que permitan el ajuste tanto de las aportaciones de la entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas.

Classification : Internal

Cetelem cuenta con (i) Plan de pensiones de empleo en el que todos los empleados pueden realizar aportaciones, de acuerdo con la normativa en vigor, y (ii) Seguro de Ahorro Colectivo para toda la plantilla en el que la Entidad realiza la misma aportación que realice el beneficiario, estando limitado a un porcentaje del salario bruto anual. De esta forma, de acuerdo con el apartado 2 de la Norma 41 de la Circular 2/2016, se puede concluir que no existen beneficios discrecionales de pensión para los miembros del Colectivo Identificado.

G. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA NO DISCRIMINATORIA EN CUANTO AL GÉNERO

Referencias normativas

El artículo 29 de la LOSS establece que las entidades de crédito se dotarán de sólidos procedimientos de gobierno corporativo y, que incluirán políticas y prácticas de remuneración que sea no discriminatorias en cuanto al género. En el mismo sentido se pronuncia el artículo 33 de la citada norma, que establece que la política de remuneración deberá ser no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

En este sentido, la Guía de la EBA establece en su Directriz 64 que en la revisión de la política de remuneración las entidades realizarán un seguimiento de la brecha salarial de género por separado en cada país para distintos colectivos determinados. Asimismo, cuando existan diferencias significativas entre la remuneración media del personal masculino y femenino o de los miembros masculinos y femeninos del órgano de dirección, las entidades documentarán los principales motivos y adoptarán las medidas adecuadas cuando resulte pertinente, o podrán demostrar que las diferencias no se deben a una política de remuneración que no es imparcial en cuanto al género.

La Política Retributiva General del Banco señala que su aplicación será imparcial en cuanto al género, en línea con el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor orientando la toma de decisiones hacia la reducción de la brecha salarial de género. A este respecto, se entiende por retribución cualquier elemento retributivo definido en el apartado 3 y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por la Entidad al empleado con motivo de la relación de trabajo.

Además de garantizar la igualdad retributiva por el mismo trabajo o por trabajos de igual valor, también se garantizará la igualdad de oportunidades, ya que éstas son una condición previa para que la remuneración sea neutra desde el punto de vista del género a largo plazo. Esto incluye,

Classification : Internal

entre otras cosas, las políticas de contratación, el desarrollo de carrera profesional y los planes de sucesión, el acceso a la formación y la posibilidad de cubrir vacantes internas.

Al menos anualmente el Banco llevará a cabo un análisis central e independiente sobre si la aplicación de la Política es imparcial en cuanto a género. A este respecto, el Banco calcula anualmente la brecha salarial de género y su evolución con respecto a ejercicios anteriores.

H. GOBERNANZA

H.1. Aprobación de la Política de Remuneración

Referencias normativas

El artículo 33.2 de la LOSS establece que la política de remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el consejo de administración en su función de supervisión.

La Circular 2/2016 establece en su Norma 37 que el presente Informe debe pronunciarse respecto de los procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte del comité de remuneraciones y del consejo de administración, referido tanto al colectivo identificado como al resto del personal.

En este sentido, con fecha 26 diciembre de 2024, el accionista único de la Sociedad aprobó la política de remuneraciones del Consejo de Administración con base en el informe específico sobre la modificación de la Política de remuneraciones del Consejo de Administración para el trienio 2025-2027 formulado por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones el pasado 12 de diciembre de 2024 y aprobado por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 19 de diciembre de 2024. Se aprueba la citada modificación de la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para el periodo trienal 2025-2027.

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.

Classification : Internal

En relación con la Política retributiva General, se establece en su apartado 4.1 que será analizada por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones de forma anual y aprobada, con la misma periodicidad, por el Consejo de Administración.

En este sentido, la Política retributiva General ha sido actualizada y aprobada por el Consejo de Administración en su sesión del 19 de diciembre de 2024.

H.2. Funciones y responsabilidades del Consejo de Administración y sus comisiones / comités

Referencias normativas

El artículo 33.2 de la LOSS establece que el Consejo de Administración de la entidad adoptará y revisará periódicamente los requisitos generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación.

Adicionalmente, el apartado 2.1 de las Directrices de la EBA añade algunas competencias en materia de remuneraciones al "órgano de dirección en su función de supervisión".

El artículo 33.1.d) de la LOSS establece que "la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el comité de remuneraciones". En este mismo sentido se expresa la directriz 58 de la Guía de la EBA. Además, la directriz 57 enumera las competencias y funciones que deben ser asumidas por el comité de remuneraciones.

Asimismo, el artículo 38 de la Circular 2/2016 establece que las entidades deberán contar con procedimientos internos adecuados para determinar la composición del colectivo identificado. En este sentido, la directriz 62 de la Guía de la EBA señala que el comité de riesgos participará en el proceso de identificación.

El artículo 42.d) del ROSS, establece que corresponderá al comité de riesgos; "colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales. A tales efectos, el comité de riesgos examinará, sin perjuicio de las funciones del comité de remuneraciones, 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". En el mismo sentido se pronuncia la directriz 61 de la Guía de la EBA.

En este sentido, el artículo 2.3.c) del Reglamento del Consejo de Administración de la Entidad establece entre sus funciones (i) la determinación de las políticas y estrategias generales de la sociedad, y la supervisión de su aplicación, considerando al respecto la

Classification : Internal

Política de Gobierno Corporativo de las entidades del grupo BNP Paribas al que pertenece, así como cualesquiera otras directrices estratégicas y de gestión del grupo, e incluyendo, entre otros, las políticas de control y gestión de riesgos, y la política de remuneración de la Entidad, y (ii) Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros con derecho a retribución, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

Por su parte, el Reglamento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones ("CNR") establece en su artículo 3 que 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.

Asimismo, el Reglamento de la Comisión Mixta de Auditoría establece en su artículo 3.2.d) como una de sus funciones colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales.

De igual modo, la Política Retributiva de la Entidad recoge en su apartado de gobernanza que la Política de Remuneraciones de Banco Cetelem será analizada por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones de forma anual y aprobada, con la misma periodicidad, por el Consejo de Administración.

La revisión anual por parte del Comité de Nombramientos y Remuneraciones tiene entre sus fines garantizar que las políticas y los sistemas retributivos en Banco Cetelem cumplen en todo momento con el marco de las disposiciones normativas vigentes.

A estos efectos, la Política Retributiva General ha sido actualizada y aprobada por el Consejo de Administración en su sesión del 19 de diciembre de 2024.

A tales efectos, la Comisión Mixta de Auditoría examinará, sin perjuicio de las funciones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, 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.

Classification : Internal

De acuerdo con lo anterior, la Comisión Mixta de Auditoría ayudará y contribuirá a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo, así como a evaluar cómo afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura del Banco. La citada Comisión validará y evaluará los datos de ajuste por riesgo, y será invitada a asistir a las reuniones que celebre el Comité de Nombramientos y Remuneraciones sobre dicha materia.

H.3. Funciones y responsabilidades del resto de áreas implicadas

Referencias normativas

La Directriz 39 de la Guía de la EBA establece que la función de recursos humanos participará y asesorará en la elaboración y la evaluación de la política de remuneración de la entidad, incluyendo la estructura de remuneración, el aspecto de la imparcialidad en cuanto al género, los niveles de remuneración y los programas de incentivos, de manera que no solo se atraiga y retenga al personal que la entidad necesite, sino que también se asegure una política de remuneración adecuada al perfil de riesgo de la entidad.

La directriz 40 de la Guía de la EBA señala que la función de gestión de riesgos ayudará y contribuirá a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo (incluyendo ajustes ex post), así como a evaluar cómo afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura de la entidad. La función de gestión de riesgos validará y evaluará los datos de ajuste por riesgo, y será invitada a asistir a las reuniones que celebre el comité de remuneraciones sobre dicha materia.

La directriz 41 de la Guía de la EBA establece que la función de cumplimiento analizará cómo afecta la política de remuneración al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte de la entidad, y comunicará todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al órgano de dirección, tanto en su función de dirección como en la de supervisión. La función supervisora tendrá en cuenta las conclusiones de la función de cumplimiento durante los procesos de aprobación, revisión y supervisión de la política de remuneración.

A este respecto, la Política Retributiva general de la Entidad establece en su apartado de Gobernanza las responsabilidades de las funciones de la Dirección de Recursos Humanos y de Auditoría Interna.

Classification : Internal

Por su parte, la Dirección de Recursos Humanos participará y asesorará en la elaboración y la evaluación de la Política de Remuneraciones de Banco Cetelem incluyendo la estructura de remuneración, los niveles de remuneración y los programas de incentivos. La gobernanza sobre esta Política con respecto a aquellos empleados que no sean miembros del Colectivo Identificado será competencia suya.

Por otro lado, la entidad y las áreas de control del Grupo BNP analiza cómo afecta la Política de Remuneraciones al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte del Banco, y comunicará todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al Consejo de Administración.

Classification : Internal