INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN INTERNA SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

Banco Cetelem S.A., Sociedad Unipersonal. Ejercicio 2025

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 2025, 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:

Leyenda de la valoración:

Situación adecuada	🟢	**Situación sujeta a revisión**	🟡

Elemento revisado		Valoración	Descripción aspectos revisados
Colectivo Identificado	Proceso de determinación	🟢	Cetelem cuenta con un proceso de identificación establecido desde BNP PF.
	Composición 2025	🟢	31 miembros del Colectivo Identificado (incluyendo a los 7 miembros de consejo sin funciones ejecutivas), con 6 nuevos miembros identificados y 2 bajas.
Características del sistema de remuneración variable del Colectivo Identificado	Equilibrio retribución variable vs. retribución fija	🟢	Cetelem realiza anualmente un análisis de la ratio tanto a priori como a posteriori de la retribución variable sobre el componente fijo para todos los miembros del Colectivo Identificado. En 2025 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. La retribución variable de las funciones de control se vincula principalmente a objetivos relacionados con sus áreas.
	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 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 2025 no han sido de aplicación este tipo de cláusulas.

Situación adecuada	🟢	**Situación sujeta a revisión**	🟡

Elemento revisado	Valoración	Descripción aspectos revisados
Compromisos por resolución de la relación asumidos frente al Colectivo Identificado	🟢	Se han producido 2 salidas del CI en 2025. Una de ellas corresponde a un consejero no ejecutivo, que no percibe remuneración de la Entidad como consecuencia de la salida, y otra a un miembro de la Alta Dirección. Esta última ha supuesto el pago de la indemnización legal permitida.
Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión	🟢	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, no existen beneficios discrecionales por pensión en la actualidad en el Banco.
Igualdad de género	🟢	Cetelem calcula anualmente la brecha salarial de género y su evolución con respecto a ejercicios anteriores por colectivo tal y como establece la normativa.
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.

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 2025 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.

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."

La Política de Determinación del Colectivo Identificado o Material Risk Takers ("MRT"), recogida en la Política de Remuneración de la Entidad, indica que Banco Cetelem 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 artículo 92.3 de la Directiva 2013/36/UE y 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 2025, identificando a 31 miembros del personal con incidencia significativa en el perfil de riesgo del Banco, de los cuales 6 han sido identificados por primera vez en 2025. A continuación, se detallan las posiciones que han sido identificadas en 2025:

Composición Colectivo Identificado 2025	
Posición	**Criterio de inclusión**
Presidente del Consejo	Consejero no ejecutivo
Consejera	Consejero no ejecutivo
Consejera	Consejero no ejecutivo
Consejera	Consejero no ejecutivo
Consejero	Consejero no ejecutivo
Consejero independiente	Consejero no ejecutivo
Consejera independiente	Consejero no ejecutivo
Responsible for Compliance and Operational Risks	Reporta a FC
Chief of Cetelem, S.I.	Alta Dirección
Chief Operations/Deputy CEO	Alta Dirección
Chief Corporate Reputation, NPS & Complaints	Alta Dirección
Chief of Compliance	Alta Dirección + FC
Chief Executive Officer Banco Cetelem, S.A.	Alta Dirección
Chief of Risk	Alta Dirección + FC
Chief of Digital Bank	Alta Dirección
Chief of Mobility	Alta Dirección
Responsible for Risk Digital Banking & B2C	Reporta a FC
Responsible for Economic Risk Management	Reporta a FC
Partnership & ORM	Reporta a FC
Chief Financial Officer/ Deputy CEO	Alta Dirección
Responsible for Legal Business	Reporta a FC
Chief of Human Resources	Alta Dirección
Chief of B2B & PARTNERSHIPS	Alta Dirección
Chief of Retail	Alta Dirección
Responsible for Risk B2B & Corporate	Reporta a FC
Chief of Strategy & Agile @scale > Chief Financial Officer	Alta Dirección

Responsible IT Risk	Función de Riesgos
Chief of Legal ▲	Alta Dirección + FC
Chief of Transformation ▲	Alta Dirección
Responsible for Legal B2B ▲	Reporta a FC
Chief Executive Officer Cajamar Consumo ▲	Responsable Ud. de Negocio

▲ = Alta en 2025

FC = Función de control

De las 31 posiciones identificadas, 7 corresponden a miembros del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas. Por tanto, su identificación no tiene consecuencias prácticas en lo relativo a su retribución.

De las 6 altas en el Colectivo Identificado producidas en 2025, 2 corresponden a miembros del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas.

Por su parte, en el ejercicio 2025 se han producido las bajas del Director General de Xfera CF, y de un miembro del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas.

Adicionalmente, se ha podido comprobar que la Entidad realiza los correspondientes análisis acerca de la posible identificación de algún empleado por criterios cuantitativos, concluyendo que aquellos miembros que podrían ser identificados por alguno de estos criterios cuantitativos, son identificados por alguno de los criterios cualitativos.

De acuerdo con todo lo anterior, entendemos que el proceso de identificación realizado por Banco Cetelem se ajusta a la organización interna, el tamaño, la naturaleza y el alcance y complejidad de las actividades de la Entidad, conforme al procedimiento formal establecido por el Grupo BNPP Personal Finance, y por el cual se identifica un número de miembros lo suficientemente amplio como para no obviar a ningún profesional que tuviera incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad y pudiera generar un riesgo material para la misma, considerando los requisitos exigidos por la normativa aplicable.

D. ESQUEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

Referencias normativas

La LOSS establece, en los artículos 33 y 34, 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 no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento. De esta forma, se limitará al primer año de empleo.
- Se establecerán las ratios apropiadas entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total.

Banco Cetelem integra estos principios tanto en (i) la Política Retributiva General como en (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 de forma general, en su apartado 2, y de forma específica, para la remuneración variable en su apartado 3.2, para determinados

colectivos, en su apartado 3.3, y para los miembros del colectivo identificado ("MRT"), en su Anexo III de medidas de gestión del riesgo.

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 del Consejo de Administración, 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 las ratios apropiadas 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:

(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 jurídico) será predominantemente fija, para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades.

En particular, Cetelem, a través de su Dirección de RRHH, realiza anualmente un análisis de la 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, así como cualquier otro elemento de retribución variable que pudiera haberse devengado, 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 2025 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, en la medida en que:

- La retribución variable target de los miembros del Colectivo Identificado para 2025 ha estado entre el 15% y el 24% de la retribución total (entre el 18% y el 31% de la retribución fija);
- La retribución variable devengada por el desempeño en 2025 se ha situado entre el 13% y el 30% de la retribución total (entre el 15% y el 42% de la retribución fija);
- En concreto, para las funciones de control, la media de la retribución variable target en 2025 ha sido del 16% de la retribución total (equivalente al 19% de la retribución fija), mientras que la media de la retribución variable devengada ha sido de un 16% de la retribución total (equivalente al 20% de la retribución fija).

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 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.

Referencias normativas

- 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:

- 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 III 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. Su abono 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.

Por su parte, de acuerdo con lo establecido en el apartado 3.3.2 de la Política Retributiva General, la retribución variable para las funciones de control se derivará principalmente de los objetivos de control, y hasta cierto punto, de los resultados del Grupo en su conjunto y no del rendimiento directo de las áreas de negocio que controlen. Su determinación no comprometerá la objetividad del personal ni su independencia.

Conforme a lo anterior, la Política de Banco Cetelem cumple con lo establecido en la normativa, en la medida en que vincula (i) vincula la retribución variable al Marco de Apetito al Riesgo definido por la Entidad, (ii) establece objetivos tanto cualitativos como cuantitativos específicos en función de la categoría del personal y, (ii) específicamente para las funciones de control establece objetivos específicos de su actividad, sin comprometer su independencia de criterio.

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 o *upfront*) se abonará en dos pagos en los meses de marzo (para la parte en metálico) y marzo del año siguiente a la concesión (para la parte vinculada a instrumentos sujeta a un año de retención). 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. 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 Remuneraciones.

Asimismo, la Política Retributiva General del Banco 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 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.

Conforme a lo todo lo expuesto anteriormente, la cláusula de diferimiento regulada en la Política cumple con los requisitos exigidos y la neutralización del requerimiento de diferimiento que ha aplicado el Banco durante el ejercicio de referencia para parte de su Colectivo Identificado es conforme con la normativa aplicable.

D.4. Pago en instrumentos

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 (*upfront*).

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 el componente de retribución variable no abonado en metálico tanto de la parte *upfront* como de la parte diferida será abonado en “acciones o instrumentos similares” y quedarán sujetos a un periodo de retención de un año.

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.

Conforme a lo anterior, entendemos que la cláusula de pago en instrumentos regulada en la Política Retributiva de Cetelem cumple con los requisitos exigidos por la normativa aplicable.

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.

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 (*upfront*).

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 el componente de retribución variable no abonado en metálico tanto de la parte *upfront* como de la parte diferida será abonado en “acciones o instrumentos similares” y quedarán sujetos a un periodo de retención de un año.

Conforme a lo anterior, entendemos que la cláusula de retención aplicable al pago en instrumentos regulada en la Política Retributiva de Cetelem cumple con los requisitos exigidos por la normativa aplicable.

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

Referencias normativas

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.

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.

En cuanto a su aplicación temporal, la Política Retributiva General establece que la cláusula malus podrá aplicarse durante todo el periodo de diferimiento, mientras que la cláusula

clawback alcanza desde la entrega de la retribución variable hasta la finalización del último periodo de retención de la misma.

El Comité 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.

Conforme a todo lo expuesto anteriormente, la Entidad cumple con la normativa regulatoria en relación con el requerimiento de ajustes ex post y se concluye que las prácticas de remuneración variable del Banco y su reconocimiento con respecto al ejercicio no afectarían negativamente al perfil de riesgo de la Entidad y no supondrían un perjuicio sobre el mantenimiento de una sólida base de capital.

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. La Política también establece que 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 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 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 2025 se han producido 2 salidas de miembros del Colectivo Identificado. Una de ellas corresponde a un consejero no ejecutivo, que no percibe remuneración de la Entidad por la terminación de la relación. La otra salida corresponde a un miembro de la Alta Dirección, cuya salida se ha resuelto con el pago de la indemnización legal 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.

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

Referencias normativas

(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 política 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.

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, 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 realiza un seguimiento de la evolución de la brecha salarial de género, conforme a la normativa sectorial aplicable, así como a los requisitos nacionales en materia laboral en España. Concretamente, el análisis realizado por la Entidad permite hacer el seguimiento por cada uno de los colectivos que establece la Directriz 64 de la Guía de la EBA: (i) para el Colectivo Identificado, excluidos los miembros del órgano de dirección, (ii) para los

miembros del órgano de dirección en su función de dirección, (iii) para los miembros del órgano de dirección en su función de supervisión y, (iv) para el resto del personal. 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 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 retribuciones, se presentan las evidencias cuantitativas que certifican el cumplimiento de las normas establecidas por el artículo 37 del Real Decreto 84/2015.

En relación con la Política retributiva General, se establece en su apartado 4.1 que será analizada por el Comité de 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 diciembre de 2025.

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 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 Remuneraciones ("CR") establece en su artículo 4. d) que el CR deberá 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. Además, elaborará y elevará al Consejo para su aprobación el informe anual de la evaluación interna sobre las políticas de remuneraciones de la Sociedad.

Asimismo, el Reglamento del Comité de Riesgos establece en su artículo 4.e) como una de sus funciones colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales. A tales efectos, 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.

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 Remuneraciones de forma anual y aprobada, con la misma periodicidad, por el Consejo de Administración.

La revisión anual por parte del Comité de 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.

De acuerdo con lo anterior, el Comité de Riesgos 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. El citado Comité 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 tal y como establece la Directriz 62 de la Guía de la EBA.

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.

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.