POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

DEL GRUPO CETELEM ESPAÑA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA 4
3. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 5
3.1. Principios aplicables a los consejeros no ejecutivos 5
3.2. Principios aplicables a los consejeros ejecutivos 5
4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN APLICABLE A LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS 7
4.1. Previsión estatutaria 7
4.2. Elementos retributivos 7
4.2.1. Retribución fija 7
4.2.2. Retribución variable 8
5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN APLICABLE A LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS 9
5.1. Previsión estatutaria 9
5.2. Elementos retributivos 9
5.2.1. Retribución fija 9
5.2.2. Retribución variable 10
5.2.2.1. Objetivos y principios 10
5.2.2.2. Proporción con respecto a la retribución fija 11
5.2.2.3. Ajuste al riesgo 11
5.2.2.4. Indicadores y tipología de planes 11
5.2.2.5. Cláusula de diferimiento y pago en instrumentos 12
5.2.2.6. Ajustes ex post de las remuneraciones 12
5.2.3. Beneficios Sociales 14
5.2.4. Previsión social 14
5.2.5. Pagos por resolución anticipada del contrato y por no competencia post-contractual 15
5.2.6. Condiciones contractuales suscritas con los consejeros ejecutivos 15
6. GOBERNANZA 16
6.1. Revisión de la Política 16
6.2. Supervisión y aplicación 16
7. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR 16

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la "LOSS") establece en su artículo 33.3 que la política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, asamblea general u órgano equivalente, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

La remisión a la normativa aplicable a las sociedades cotizadas (en particular, al art. 529 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital) implica que la política de remuneraciones de los consejeros debe ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto (en concreto, en el artículo 20 de los Estatutos Sociales del Banco) y que, además, ha de ser aprobada por la Junta General de Accionistas de la Entidad.

El presente documento recoge la Política de Remuneraciones de Consejeros (en adelante, la "Política" o la "Política de Remuneraciones") de BANCO CETELEM, S.A.U, (en adelante, "CETELEM", el "Banco" o la "Entidad"). En ella se identifican, entre otros aspectos, los principios generales y procedimientos para la determinación de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración de CETELEM; la periodicidad de su revisión; las características generales de la misma; su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad; así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

Teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en la LOSS, el artículo 529 novodecies Ley de Sociedades Capital y demás normativa aplicable, el Consejo de Administración del Banco, previo informe favorable del Comité de Nombramientos y Remuneraciones acordó aprobar la presente Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo del Banco, habiendo sido sometida a votación, y resultando finalmente aprobada, por la Junta General de Accionistas de la Entidad.

Esta nueva Política da continuidad a la política anterior, vigente hasta 31 de diciembre de 2024, en cuanto a principales características y estructura del paquete retributivo del Consejo de Administración, adaptando determinados aspectos la política general de remuneraciones aplicable en CETELEM.

2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

La presente Política tiene por objeto desarrollar el sistema de remuneración de los miembros del Consejo de Administración, dentro del sistema retributivo previsto en los Estatutos Sociales, que será en todo momento compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de CETELEM, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

Para definir el sistema de remuneración más adecuado para la Entidad, se han establecido los siguientes objetivos para esta Política:

- Atraer, retener y motivar la contribución de los profesionales que la Entidad necesita para cubrir el espectro de conocimientos, competencias y experiencia requeridos en su Consejo de Administración, asegurando que se puede contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo, de conformidad con la normativa aplicable;
- Integrar los principios para una correcta gestión del riesgo en el sistema retributivo, previniendo una excesiva asunción de riesgos que rebase el perfil de apetito de riesgo aprobado por la Entidad y previniendo los posibles conflictos de interés;
- Fortalecer la consistencia de la remuneración con una efectiva gestión del riesgo, alineando el sistema retributivo de los administradores con las medidas definidas en la política retributiva aplicable a los miembros del Colectivo Identificado; y
- Motivar y reforzar la consecución de resultados del Banco.

3. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneración de la Entidad está orientada hacia el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas, promulgando como principio general una gestión prudente de los negocios de la Entidad, fundamentada en los siguientes principios:

3.1. Principios aplicables a los consejeros no ejecutivos

a) Gestión prudente y eficaz de los riesgos

La Política de Remuneraciones será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el perfil de apetito al riesgo aprobado por el Banco.

b) Alineación con los intereses a largo plazo

La Política de Remuneraciones será compatible 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.

c) Supervisión y efectividad

El Consejo de Administración de CETELEM, en su función supervisora, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.

d) Flexibilidad y Transparencia

Las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo con las necesidades que surjan en cada momento.

No obstante lo anterior, las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los consejeros del Banco, primando siempre la transparencia en términos retributivos.

e) Sencillez

Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

3.2. Principios aplicables a los consejeros ejecutivos

a) Multiplicidad de Elementos

La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (dinerario y no dinerario), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fijo y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.

b) Gestión prudente y eficaz de los riesgos

Promoverá una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.

c) Alineación con los intereses a largo plazo

Con este fin, la valoración del componente de la remuneración basado en los resultados se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos.

d) Alineación con las condiciones retributivas y laborales del resto de empleados

Para definir los términos y condiciones de remuneración de los consejeros ejecutivos recogidos en esta Política se ha tenido en cuenta la política de remuneraciones general aplicable al resto de empleados de la Entidad.

e) Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables

Existirá un equilibrio adecuado entre los distintos componentes de la retribución. El sistema retributivo distinguirá de forma clara entre:

(i) la remuneración fija, que reflejará principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y

(ii) la remuneración variable, que reflejará un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado según sus funciones y objetivos.

Finalmente, la aplicación de la presente Política por parte del Banco será imparcial en cuanto al género, y evitará cualquier tipo de discriminación.

4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN APLICABLE A LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

4.1. Previsión estatutaria

El artículo 20 de los Estatutos Sociales de CETELEM establece que:

"*El cargo de consejero no será retribuido a excepción de los consejeros independientes, que tendrán derecho a la misma. La retribución de los consejeros independientes consistirá en una asignación fija anual, que será distribuida por el Consejo de Administración de la manera que éste determine, teniendo en cuenta las condiciones de cada consejero, las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas por el Consejo y su pertenencia a las distintas Comisiones, lo que podrá dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de ellos; correspondiendo igualmente al Consejo la determinación de la periodicidad y forma de pago de la asignación, que podrá incluir los seguros y sistemas de previsión que se establezcan en cada momento.*

La cuantía de la asignación anual para el conjunto de los Consejeros Independientes será la que a tal efecto determine la Junta General, que permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente. […]"

Conforme a esta previsión, la Junta General de Accionistas aprueba el importe máximo anual de las remuneraciones para el conjunto de consejeros, que incluirá tanto la retribución de los consejeros independientes como la de los consejeros ejecutivos. Ese importe máximo será distribuido por el Consejo de Administración de la manera que éste determine, siguiendo el esquema contemplando en esta Política y de conformidad con la normativa aplicable en todo momento.

4.2. Elementos retributivos

4.2.1. Retribución fija

En consonancia con lo señalado en el apartado anterior, únicamente percibirá remuneración por el desempeño de sus funciones no ejecutivas, los consejeros que tengan la condición de independientes.

La Entidad ha establecido un sistema propio de retribución basado en la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que le son exigibles en atención a las funciones desempeñadas.

De conformidad con lo señalado en el artículo 20 de los Estatutos, corresponde a la Junta General de Accionistas fijar la asignación anual que puede satisfacer a los consejeros independientes. Los consejeros independientes, en atención a sus responsabilidades y como parte del sistema de retribución de la Entidad, percibirán una asignación fija anual en metálico. Dicha asignación podrá abonarse, ya sea en su totalidad o en parte, en concepto de dietas, sin que en ningún caso la cuantía total abonada pueda superar la asignación fija anual determinada para un consejero independiente.

En cualquier caso la asignación fija anual se satisfará sin perjuicio del reembolso de los gastos debidamente justificados en que incurran los consejeros por las asistencias a las reuniones del consejo y sus comisiones

Para la determinación de la asignación fija anual de los consejeros independientes, así como sus posibles actualizaciones durante la vigencia de la presente Política, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones tiene en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y de dedicación exigida para el desempeño del cargo, así como la trayectoria profesional, de tal forma que la misma se configure de forma competitiva en atención al desempeño de sus funciones.

Por su parte, en relación con el resto de consejeros no ejecutivos, distintos de los consejeros independientes, la Política vigente de CETELEM es la de no retribuir el desempeño del ejercicio su cargo.

Si en el futuro, esta Política sufriera variación y se acordará la retribución de los consejeros no ejecutivos, distintos de los consejeros independientes, se actualizará la presente Política, así como el sistema estatutario vigente.

Además, la Entidad contratará un seguro de responsabilidad civil para todos sus consejeros (ya sean ejecutivos o no ejecutivos), y satisfará las primas correspondientes.

4.2.2. Retribución variable

Para asegurar la ausencia de conflictos de interés y minimizar los incentivos a una excesiva asunción de riesgos, no se han establecido remuneraciones variables para los consejeros no ejecutivos.

5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN APLICABLE A LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

5.1. Previsión estatutaria

El artículo 20 de los Estatutos Sociales de CETELEM establece que:

"*[…] cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado Consejero Delegado, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad conforme a lo previsto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, donde se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro.*

El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades *o conceptos no estén previstos en ese contrato.*

El contrato deberá ser conforme con la política de retribuciones aprobada, en su caso, por la junta general."

Las condiciones retributivas particulares que para cada consejero ejecutivo se acuerden en su contrato con la Entidad se atendrán en todo momento al sistema de remuneración recogido en los estatutos sociales y desarrollado en los siguientes puntos de esta Política.

En la actualidad, únicamente percibe remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas el Consejero Delegado.

El sistema retributivo que será de aplicación al Consejero Delegado de la Entidad ha sido diseñado en el marco de la legislación mercantil, de la normativa específica aplicable a las entidades de crédito, los Estatutos de la Entidad, el marco de la política de remuneración de BNP Paribas y del contrato que el Consejero Delegado suscribe de forma individualizada, contando el mismo con un componente fijo y otro variable.

5.2. Elementos retributivos

5.2.1. Retribución fija

Los consejeros ejecutivos percibirán un salario fijo adecuado a su nivel de responsabilidad y a las funciones asumidas, que será competitivo atendiendo a la dimensión, objetivos, complejidad, tipo de negocio y ámbito de actuación del Banco.

En todo caso el salario fijo constituirá una parte suficientemente elevada de su remuneración total, de forma que pueda aplicarse plenamente la flexibilidad a los componentes variables.

Además, la remuneración de los consejeros ejecutivos podrá tener un componente asistencial a criterio del Consejo de Administración que, entre sus posibles elementos, integrará un seguro de vida e invalidez permanente, un seguro médico en las mismas condiciones que el conjunto de empleados del Banco y, finalmente,

una aportación anual para la contingencia de jubilación, con el mismo porcentaje sobre el salario que se aplica al conjunto de empleados del Banco, instrumentada en la forma que sea legalmente procedente. Asimismo, los consejeros ejecutivos tendrán acceso a otros beneficios sociales incluidos en las políticas generales de personal de la Entidad (por ejemplo, acceso a préstamos en condiciones más favorables).

5.2.2. Retribución variable

5.2.2.1. Objetivos y principios

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La fijación de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos del Banco se atendrá a los siguientes principios:

- Motivar a los consejeros ejecutivos para un mejor desempeño de sus funciones, diferenciado a los empleados de alto rendimiento.
- La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.
- La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración.
- La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional, sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida, se limitará al primer año de empleo y en ningún caso será superior al 50% de su Retribución Variable Individual (“RVI”) máxima.
- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.
- Fomentar un enfoque a largo plazo de la gestión de los riesgos relacionados con el clima y el medio ambiente en consonancia con el apetito al riesgo y la estrategia del Grupo.

5.2.2.2. Proporción con respecto a la retribución fija

El importe total de las remuneraciones variables no superará con carácter general el 100 por 100 de las remuneraciones fijas, salvo que la Junta General acuerde previamente una extensión de dicho límite siguiendo el procedimiento legalmente establecido al efecto, pudiendo llegar como máximo en cualquier caso a un importe equivalente al 200 por 100 de las remuneraciones fijas.

5.2.2.3. Ajuste al riesgo

Cualquier retribución variable que puedan percibir los consejeros ejecutivos estará en su caso sujeta a las condiciones establecidas en la política de remuneración general del Banco para el Colectivo Identificado.

El sistema de retribución variable estará vinculado a un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo. De acuerdo con lo anterior, el sistema de retribución variable garantizará una gestión prudente de los riesgos y estará vinculado a un sistema de objetivos previamente fijados, alineados con los intereses a largo plazo de la Entidad.

En la medida en que la remuneración esté vinculada a resultados su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados individuales y del desempeño profesional, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, y los resultados globales del Banco.

Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios, garantizando que la retribución variable no limitará la capacidad de reforzar la solidez de la base de capital. El cobro de variable en un ejercicio no es ni genera ningún derecho adquirido para el consejero.

5.2.2.4. Indicadores y tipología de planes

Con carácter general la remuneración variable se devengará y liquidará de forma anual una vez vencido el ejercicio al que se refieran los objetivos e indicadores de gestión correspondientes, previamente definidos y adecuadamente informados a los interesados. A propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, el Consejo de Administración fijará anualmente los objetivos e indicadores para acceder, total o parcialmente, al devengo y liquidación de la retribución variable anual.

Para el cálculo de la retribución variable se establecerán un conjunto de indicadores de evaluación por el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones. En lo que respecta al pago de la retribución anual se tendrá en cuenta la consecución de los objetivos fijados.

El sistema de retribución variable contendrá una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos, alineados con las prioridades estratégicas del Banco. Estos indicadores podrán incluir, entre otros, parámetros económico-financieros, operativos, y/o de creación de valor, concretos, predeterminados y cuantificables.

Asimismo, los consejeros ejecutivos podrán participar en planes de incentivos a largo plazo, con el fin de reforzar el alineamiento de sus remuneraciones con la ejecución de los planes estratégicos plurianuales y el impacto de sus decisiones en la rentabilidad y sostenibilidad de la Entidad en el largo plazo.

5.2.2.5. Cláusula de diferimiento y pago en instrumentos

La remuneración variable a percibir por los consejeros ejecutivos, en su caso, estará sujeta al diferimiento establecido en cada momento por la política de remuneraciones general del Banco y la normativa de aplicación durante un periodo de, al menos, cuatro (4) años. Además, no se percibirá la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

En la medida en que CETELEM no cotiza en un mercado organizado oficial, una parte sustancial del elemento de remuneración variable de los consejeros ejecutivos, 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.

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

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.

5.2.2.6. Ajustes ex post de las remuneraciones

La remuneración variable de los consejeros ejecutivos, 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 y del consejero ejecutivo 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”).

CETELEM ha establecido las siguientes cláusulas de malus y clawback que aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total de los consejeros ejecutivos. 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.

- **Cláusula de reducción de la remuneración ("malus")**

La retribución variable pendiente de cobro (hasta el 100% del importe) estará sometida a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (malus), en caso de que no resulte sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, y no se justifique en función de los resultados de la Entidad y del profesional de que se trate. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Se tendrán en cuenta los siguientes factores:

a) Despidos disciplinarios procedentes.

b) Incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial.

c) Incumplimientos normativos que comporten o no pérdidas, imputables a un profesional, que puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio.

d) Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad o por una unidad.

e) Incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

f) Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables al consejero ejecutivo. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.

g) Conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

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.

Estas cláusulas se podrán aplicar durante el periodo de diferimiento de la retribución variable.

- **Cláusula de devolución de retribuciones ("clawback")**

La retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo estarán sometidas a cláusulas de recuperación de las cantidades percibidas (clawback) (hasta el 100% del importe), en caso de que no resulte sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, y no se justifique en función de los resultados de la Entidad y del profesional de que se trate. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que

contribuyeron a conseguir los objetivos. Se tendrán en cuenta los siguientes factores:

a) Despidos disciplinarios procedentes.

b) Incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial.

c) Incumplimientos normativos que comporten o no pérdidas, imputables a un profesional, que puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio.

d) Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad o por una unidad.

e) Incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

f) Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables al consejero ejecutivo. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.

g) Conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones

La aplicación de cláusulas clawback será supletoria de la aplicación de cláusulas malus, de forma que además de dejar de percibir las cantidades pendientes de cobro, obligará al miembro del Colectivo Identificado a la devolución total o parcial de las cantidades ya percibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo.

Estas cláusulas se podrán aplicar desde la entrega de la retribución hasta la finalización del último periodo de retención de la misma.

5.2.3. Beneficios Sociales

De conformidad con lo pactado individualmente para cada consejero ejecutivo, estos podrán ser beneficiarios igualmente de pólizas de seguro médico, pólizas de seguro de vida, vehículos de empresa, así como el resto de las consideraciones retributivas que pudiesen pactar las partes de forma individualizada.

Al igual que para la retribución fija y variable, las posibles actualizaciones de las remuneraciones en especie serán competencia de la Comité de Nombramientos y Remuneraciones quien elevará la propuesta de modificación al Consejo de Administración, todo ello sin perjuicio de lo pactado por las partes de forma individual.

5.2.4. Previsión social

La política de pensiones de 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.

A este respecto, el sistema de previsión social de los consejeros ejecutivos se ajustará a los términos descritos en la política retributiva general del Banco y a la normativa aplicable.

5.2.5. Pagos por resolución anticipada del contrato y por no competencia post-contractual

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 consejero ejecutivo, 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 (2) 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 Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

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 consejero ejecutivo 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, sin perjuicio de lo que establezca la legislación laboral aplicable.

5.2.6. Condiciones contractuales suscritas con los consejeros ejecutivos

Los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos tendrán la duración pactada entre las partes, y en defecto de pacto será de naturaleza indefinida. Su cargo estará sujeto en todo caso a la duración de su mandato como consejero, incluyendo las eventuales renovaciones en el cargo que se sucedan sin solución de continuidad.

La relación contractual de los consejeros ejecutivos con CETELEM es de plena dedicación.

Sin perjuicio de lo anterior, la prestación a favor de terceros de cualquier tipo de actividad profesional, de servicios, o de otro orden, exigirá autorización expresa del Consejo de Administración de la Entidad, salvo en el caso del desempeño de cargos en el Grupo BNP Paribas, que se entenderá compatible a todos los efectos.

6. GOBERNANZA

6.1. Revisión de la Política

La Política de Remuneración de Consejeros será analizada y revisada periódicamente por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución del Banco y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas de aplicación.

6.2. Supervisión y aplicación

El Consejo de Administración de CETELEM es el responsable de la supervisión y aplicación de la Política de Remuneración de Consejeros.

7. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La Política será aprobada por la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, y estará vigente desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027.

La presente Política de Remuneración se elabora teniendo en cuenta los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración vigentes, así como los contratos que vayan a ser suscritos con los Consejeros Ejecutivos.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realicen la propia Entidad o los organismos reguladores y supervisores, la Entidad estime procedente incluir.