

Informe anual de evaluación interna sobre la política de remuneraciones. Banco Cetelem S.A., Sociedad Unipersonal

Ejercicio 2019

El presente informe tiene como objeto dar respuesta a la información en materia de remuneraciones que la Norma 37 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 ("Circular 2/2016").

A continuación se detalla la información que se requiere en los apartados a) b) c) d) e) y f) de la citada Norma 37 de la Circular 2/2016:

A. EMPLEADOS QUE CONFORMAN EL COLECTIVO IDENTIFICADO

Como parte de las políticas del Grupo BNP Paribas, en el Grupo Cetelem el personal clave se identifica en los llamados "Material Risk Takers", definidos por el Grupo BNP Paribas, tal y como requiere la legislación europea.

En particular, se identifican como "Material Risk Takers" a las posiciones de:

- Consejero Delegado/ Director General
- Deputy CEO. En dependencia directa del Director General.
- Director de Finanzas. En dependencia directa del Director General.
- Director de Operaciones. En dependencia directa del Director General.
- Director de Riesgos, en dependencia directa del Director General
- Director de Jurídico y Compliance, en dependencia directa del Director General
- Director de RR.HH., en dependencia directa del Director General. (mc
- Director de Cetelem S.I. en dependencia directa del Director General.
- Director de Marca, Comunicación y Publicidad, En dependencia directa del Director General.
- Director de Políticas y Riesgos, en dependencia directa del Director de Riesgo.

- Responsable de Cumplimiento y Riesgos Operacionales, en dependencia directa del Director de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento.
- Director de Pilotaje Económico, en dependencia directa del Director de Riesgos.
- Responsable de ORC en dependencia directa del Director de Riesgos.
- Responsable de Protección de Datos en dependencia directa del Director de Riesgos.
- Director de Datawarehouse en dependencia directa del Director de Riesgos.
- Director de Riesgos de Xfera, en dependencia directa del Director de Riesgos.

La política de remuneraciones tiene como objetivos:

- o Asegurar la equidad interna y externa, seguir el principio de competitividad, así como de coherencia y alentar el desempeño adecuado, y controlar los costes.
- o Permite clarificar el papel de cada componente de la remuneración y definir los principios comunes que se aplican a todos los colaboradores.

De acuerdo con la Norma 26 de la Circular 2/2016 el Banco tiene constituido un Comité Conjunto de Nombramientos y Remuneraciones (al tener un volumen total de activos a nivel individual inferior a 10.000 millones de euros a la fecha de cierre de los dos ejercicios inmediatamente anteriores).

Dicho Comité se reúne en sesión ordinaria con carácter anual, pudiendo realizarse reuniones extraordinarias si se considerara necesario. Particularmente, el CNR se reunirá cuando:

- o Se adopten decisiones relativas a modificaciones en la remuneración aplicable al colectivo identificado como MRT (“Material Risk Taker”),
- o Cuando se lleve a cabo la evaluación interna anual de la aplicación de la Política de Remuneración,
- o En cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de las funciones que la normativa le atribuya en cada momento.

B. ESQUEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE DEL COLECTIVO IDENTIFICADO, CLÁUSULAS DE DIFERIMIENTO, PAGO EN ACCIONES, AJUSTE EX POST DE LAS REMUNERACIONES Y PERIODOS DE RETENCIÓN Y EQUILIBRIO RESPECTO DE LA REMUNERACIÓN FIJA.

La política de remuneración de Cetelem España se encuentra sujeta a la política retributiva establecida para todo el Grupo BNP Paribas. Esta política se encuentra alineada con los requisitos establecidos en la LOSS ya que el Grupo se encuentra sometido a las exigencias incluidas en la Directiva CRD IV que son similares a las establecidas en la LOSS.

El sistema de Retribución variable se fundamenta en establecer una serie de objetivos sobre los cuales en función de su grado de cumplimiento se percibe una determinada cantidad.

A este respecto, Banco Cetelem S.A.U. ha determinado los profesionales afectados por esta normativa (“Colectivo Identificado”) siguiendo los criterios anteriormente expuestos y los cuales se definen en su procedimiento “Política de remuneración 2016 del Grupo Cetelem España”, dichos criterios se basan en Criterios cualitativos y cuantitativos definidos alrededor de la responsabilidad del puesto y de la capacidad del empleado para asumir riesgos.

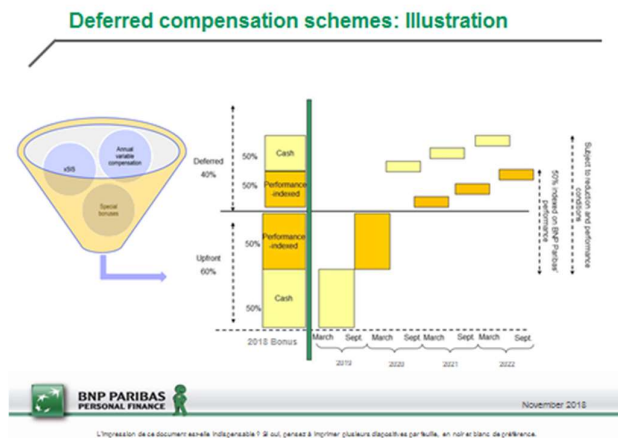
Como parte de las políticas del Grupo BNP Paribas, Cetelem España, con respecto a los instrumentos financieros equivalentes, implementa las reglas y principios definidos en el sistema de incentivos que el Grupo BNP Paribas llamado GSIS (nueva denominación de CSIS). Este sistema tiene el doble objetivo de ser compatible con el nuevo marco regulador del RD 771/2011 y promover el derecho de la participación de MRT en temas de desarrollo sostenible en el largo plazo.

En particular, el GSIS es en efecto considerado instrumento financiero equivalente desde su pago diferido a 3 años está sujeto al cumplimiento de indicadores específicos con respecto a los resultados, el riesgo y la responsabilidad social del Grupo BNP Paribas .

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

- El 60% de la retribución variable (upfront) se abonará, neto de impuestos (o retenciones), en metálico en dos pagos en los meses de marzo y septiembre.
- El 40% de la retribución variable restante se abonará de forma diferida a lo largo de 3 años:
- 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 12 meses después de la fecha del pago upfront.
- 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 24 meses después de la fecha del pago upfront.
- 1/3 del variable ajustado a riesgo se abona 36 meses después de la fecha del pago upfront.

Más concretamente dichos pagos se rigen según las reglas indicadas en el gráfico siguiente:



El sistema de ajuste ex-post de las remuneraciones variables aplicado al Colectivo Identificado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto, no debe permitir que la remuneración variable diferida se pague si no resulta sostenible de acuerdo con la situación del Banco en su conjunto, y si no se justifica en función de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del profesional de que se trate.

Los componentes variables de la retribución del Colectivo identificado, se atiende a los siguientes principios establecidos en el artículo 34 de la ley 10/2014, a saber:

- o Su importe total se basa en una valoración en la que se combina los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros y los resultados globales de la entidad.
- o El componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total.

C. HERRAMIENTAS PARA MEDICIÓN Y VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO AJUSTADO AL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO.

La remuneración variable está vinculada a los resultados y su importe se basa en la consecución de una serie de objetivos colectivos e individuales, valorados conforme a los criterios establecidos por la unidad de negocio/área afectada y a los resultados globales de la empresa.

Dicho pago queda sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones (permanencia en la entidad y cláusulas malus) tal y como se describe en la política de remuneración de Banco Cetelem aprobada en la junta general del 28 de abril de 2016.

De este modo, las personas incluidas en el Colectivo Identificado, y a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, perderán el derecho a cobrar los importes de remuneración variable diferidos, en las siguientes situaciones:

- Supuestos en los que la satisfacción de dichos importes no resulte sostenible de acuerdo con la situación de la entidad en su conjunto o, si no se justifica, con los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del profesional de que se trate.
- Despidos disciplinarios procedentes.
- Incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial.
- Incumplimientos normativos que comporten o no pérdidas, imputables a un profesional, que puedan poner en riesgo la solvencia de la entidad.

En consecuencia, la política del Banco dispone de una metodología que tenga en cuenta para la medición de la retribución variable el rendimiento ajustado al riesgo, así como la posición de solvencia del Banco, en base a los riesgos presentes y futuros.

D. COMPROMISOS POR RESOLUCIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS FRENTE AL COLECTIVO IDENTIFICADO.

La política de Banco Cetelem no contempla en este sentido compromisos por resolución anticipada de contratos frente al Colectivo identificado.

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

La política de Banco Cetelem no contempla en este sentido compromisos por pensiones ni beneficios discrecionales por pensiones asumidos frente al Colectivo identificado.

F. PROCEDIMIENTOS DE PROPUESTA Y APROBACIÓN DEL ESQUEMA DE REMUNERACIONES Y DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, REFERIDO TANTO AL COLECTIVO IDENTIFICADO COMO AL RESTO DEL PERSONAL.

Con fecha 11 de abril de 2019, el accionista único de la Sociedad aprueba la política de remuneraciones del Consejo de Administración:

PRIMERO.- Se aprueba la “Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración”....”

Se hace constar que previamente a dicha aprobación se ha analizado el correspondiente informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones sobre la citada Política de Remuneraciones...”.

La política de remuneración, de conformidad con los Estatutos Sociales, distingue entre el sistema retributivo de los Consejeros no Ejecutivos y el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos.

Durante la celebración del comité de nombramientos y retribuciones, se presentan las evidencias cuantitativas que certifican el cumplimiento de las normas establecidas por el artículo 37 del Real Decreto 84/2015.

En Madrid, a 24 de febrero de 2020