

INFORMES COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES

EJERCICIO 2022

I. INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN INTERNA SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES. XFERA CONSUMER FINANCE, EFC S.A. EJERCICIO 2022

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").

El presente Informe tiene como objeto revisar la correcta aplicación de la política retributiva en 2022 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) y f) de la citada Norma.

A. EMPLEADOS QUE CONFORMAN EL COLECTIVO IDENTIFICADO

De acuerdo con la Directriz 119 de las Directrices EBA/GL/2021/04, 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.

Como parte de las políticas del Grupo BNPP Personal Finance, 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 2019/2088, así como criterios de identificación internos propios.

En particular, se identifican como "Material Risk Taker" a la posición de:

-Director Xfera CF

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.

ESQUEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE DEL COLECTIVO IDENTIFICADO: El Consejo de Administración determinará el porcentaje de retribución variable máxima que resultará de aplicación a cada miembro del Colectivo Identificado.

CLÁUSULAS DE DIFERIMIENTO: Una parte sustancial del elemento de remuneración variable, en concreto, el 40 por 100 se diferirá durante un periodo de cuatro (4) años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del Colectivo Identificado.

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

El 60 por 100 de la retribución variable no diferida en metálico (upfront) se abonará, neto de impuestos (o retenciones), en dos pagos en los meses de marzo y septiembre.

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.

PAGO EN ACCIONES: 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.

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.

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.

AJUSTE EX POST DE LAS REMUNERACIONES Y PERIODOS DE RETENCIÓN: 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 las siguientes cláusulas de malus y clawback 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

- **EQUILIBRIO RESPECTO DE LA REMUNERACIÓN FIJA:** El componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada empleado. En particular, Cetelem a través de su Dirección de RRHH realiza anualmente un análisis del ratio a priori de la retribución variable target sobre el componente fijo para todos los miembros del Colectivo Identificado.

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

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

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.

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

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

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

Los importes derivados de cláusulas de no competencia post-contractual, que se detallarán de forma específica en los contratos y se abonarán hasta un máximo del importe de remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el personal aún estuviera

empleado. Este importe se abonará mediante pagos iguales durante el periodo en que exista la obligación de no competencia tras la extinción del contrato y únicamente si el miembro del Colectivo Identificado cumple el compromiso de abstención de competencia y si no se ha alcanzado la primera edad de jubilación ordinaria que establezca la normativa vigente en cada momento.

Los pagos por resolución anticipada del contrato quedarán sujetos a las cláusulas malus y clawback reguladas en los apartados 1.4. y 1.5. anteriores, sin perjuicio de lo que establezca la legislación laboral aplicable.

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

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.

Para que la política de pensiones de la Entidad cumpla con lo establecido en el párrafo anterior, al menos para los consejeros ejecutivos, los directores generales y personal asimilado, una parte significativa de las aportaciones pactadas a los sistemas de previsión social, que no será inferior a un 15 por 100, debe girar sobre componentes variables, quedando esta parte encuadrada en los beneficios discrecionales de pensión.

F. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA NO DISCRIMINATORIA 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 llevará a cabo un análisis central e independiente sobre si la aplicación de la Política es imparcial en cuanto a género. A este respecto, el Banco calcula anualmente la brecha salarial de género y su evolución con respecto a ejercicios anteriores.

G. 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 20 de diciembre de 2021, la junta general de accionistas aprueba la política de remuneraciones del Consejo de Administración.

Se tomó conocimiento del informe específico sobre la modificación de la Política de remuneraciones del Consejo de Administración para el trienio 2022-2024 formulado por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones y aprobado por el Consejo de Administración.

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 la correcta aplicación de la política retributiva en 2022 y el cumplimiento de la normativa.

En relación con la Política retributiva General, se establece en su apartado 4.1 que será analizada por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones de forma anual y aprobada, con la misma periodicidad, por el Consejo de Administración. La política se aprobó por el Consejo en fecha 20 de diciembre de 2021 y no se han producido cambios desde entonces.

En Madrid, a 22 de marzo de 2023