

## **INFORME COMISION DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES**

### **EJERCICIO 2016**

#### **1. INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN INTERNA SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES. GCC CONSUMO, ESTABLECIMIENTO FINANCIERO DE CRÉDITO. S.A. EJERCICIO 2016**

El presente informe se emite por a Comisión de Nombramientos y Remuneraciones con fecha 8 de marzo de 2017 y 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 BNPP PF, en GCC Consumo, Establecimiento Financiero de Crédito. S.A. el personal clave se identifica en los llamados "Material Risk Takers", definidos por el Grupo BNPP PF, tal y como requiere la legislación europea.

En particular, el Grupo BNPP PF identifica como "Material Risk Takers" exclusivamente a la posición de:

- Consejero Delegado

La entidad ha determinado las posiciones incluidas en el Colectivo Identificado: el - Consejero Delegado.

Se han excluido de este Colectivo aquellas posiciones que (i) funcionalmente podrían tener impacto en el riesgo, o (ii) que ejercen funciones de control, o (iii) aquellos que sin estar en las categorías anteriores tienen una remuneración global dentro de la misma escala que la de los altos cargos, ya que su actividad está supeditada por línea de mando al Consejero Delegado.

La política de Remuneración del Colectivo identificado, que se integra dentro de la Política de remuneración de la entidad, fue aprobada por el Consejo de Administración con fecha 4 de Julio de 2016, previo informe favorable del Comité de Nombramientos y Remuneraciones (CNR).

La política de remuneraciones tiene como objetivos:

- Asegurar la equidad interna y externa, seguir el principio de competitividad, así como de coherencia y alentar el desempeño adecuado, y controlar los costes.
- 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:

- Se adopten decisiones relativas a modificaciones en la remuneración aplicable al colectivo identificado como MRT (“Material Risk Taker”),
- Cuando se lleve a cabo la evaluación interna anual de la aplicación de la Política de Remuneración,
- 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 GCC Consumo, Establecimiento Financiero de Crédito. S.A. 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, GCC Consumo, Establecimiento Financiero de Crédito. S.A. 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 de GCC Consumo, Establecimiento Financiero de Crédito. S.A. 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 BNPP PF , GCC Consumo, Establecimiento Financiero de Crédito. S.A., con respecto a los instrumentos financieros equivalentes, implementa las reglas y principios definidos en el sistema de incentivos que el Grupo BNPP PF prevé "tomadores de riesgo material " o MRT, llamado 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 CSIS 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 BNPP PF .

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.

Quedan excluidos por razones de simplificación aquellos bonus iguales o inferiores a 75.000 euros.

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 atiene a los siguientes principios establecidos en el artículo 34 de la ley 10/2014, a saber:

- 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.
- 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 GCC Consumo, Establecimiento Financiero de Crédito. S.A. aprobada en el Consejo de Administración del 4 de Julio 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 GCC Consumo, Establecimiento Financiero de Crédito. S.A. 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 GCC Consumo, Establecimiento Financiero de Crédito. S.A. 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.**

En la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de enero de 2016 resultó aprobado por unanimidad, con el voto favorable de 36.700.000 acciones que representan el 100% del capital presente en la Junta y un 100% del total de capital social de la sociedad, la Política de Remuneración de los Consejeros y la remuneración de Consejero Independiente.

Con fecha 4 de Julio de 2016 el Consejo de Administración aprueba la política de remuneraciones de la entidad.

*“Política de Remuneración: La Política de Remuneración, que se somete a votación del Consejo de Administración, es aplicable a todos los empleados de la entidad, incluye las categorías de personal del artículo 32.1 de la Ley 10/2014, de ordenación, supervisión y solvencia, que inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, así como a los altos cargos de la entidad (miembros de su Comité de Dirección). Se ha tomado en consideración la actividad y el tamaño reducido de la entidad...*

*... La política de remuneración ha sido objeto previamente de informe favorable del Comité de Nombramientos y 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.