



BNP PARIBAS

**Informe en materia de Remuneraciones
BNP Paribas España S.A**

31 de diciembre de 2017

Madrid a 1 de marzo de 2018



BNP PARIBAS

El presente informe tiene como objeto dar respuesta a la información en materia de remuneraciones que la Norma 60 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.º 575/2013 (“Circular 2/2016”).

Esta información se incorporará en la página web de entidad, bajo denominación “Gobierno Corporativo y política de remuneraciones”, de acuerdo con lo establecido en la Norma 61 de la circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia.

A continuación se detalla la información que se requiere en los apartados k) y l) de la citada Norma 60 de la Circular 2/2016:

A. EL PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN. PROCESO DECISORIO

La política de Remuneración del Colectivo identificado fue revisada por el Consejo de Administración junto con el Informe del Comité de Nombramientos y remuneraciones sobre los criterios seguidos para el establecimiento de las remuneraciones fijas y variables de la Entidad correspondiente al ejercicio 2016, en su sesión del 28 de Marzo de 2017, junto con el informe de revisión elaborado por Mazars.

La política de remuneraciones tiene como objetivos:

- Asegurar que las políticas y prácticas remunerativas del Grupo no son contrarias a los intereses de los clientes y no generan incentivos que puedan fomentar que el empleado favorezca sus propios intereses y los del Banco en detrimento de los intereses del cliente.
- Cumplir con las exigencias de la normativa vigente y las autoridades competentes sobre los principios que deben regir la política de remuneración del Colectivo identificado.

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), que depende jerárquicamente del Consejo de Administración y cuyas principales responsabilidades son:

- Formular la política de remuneraciones y someterla a la consideración del Consejo para su aprobación
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros, Altos directivos y aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad y velar por su efectiva implantación.
- Proponer, en el marco establecido en los Estatutos Sociales, el sistema de compensación retributiva del Consejo de Administración en su conjunto, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías y al sistema de percepción.



- Proponer al Consejo la política de retribución de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad.
- Elaborar con carácter anual del Informe de Remuneraciones que debe ser aprobado por la Junta General de Accionistas con carácter consultivo.
- Formular e informar las propuestas de nombramiento y reelección de consejero; evaluar las competencias, conocimientos y experiencias que se requieran en el Consejo así como las condiciones que deban reunir los candidatos para cubrir las vacantes que se produzcan y que se consideren necesarias para que puedan desempeñar adecuadamente su cometido.
- Revisar la evaluación de idoneidad periódica de los miembros del Consejo
- Informar de los nombramientos y ceses de los altos directivos.

Composición de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones

Todos los miembros de este Comité deberán ser consejeros no ejecutivos de los cuales, al menos, un tercio, y en todo caso el Presidente, deberán tener la condición de independientes, de acuerdo la Norma 26 de la Circular 2/2016 del 2 de febrero de Banco de España.

A 31 de diciembre de 2017 la composición de la Comisión era la siguiente:

- I. D^a Dominique Barthel (Presidenta)
- II. D. Michel Milair
- III. D^a María Otaola Ubieta,
- IV. D. Carlos Gardeazábal Ortiz (Secretario)

Durante el ejercicio no se han producido cambios en la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. No obstante en su sesión del 31 de enero de 2018, se se nombró a D^a Cecilia Boned Lloveras en sustitución de D. Michel Milair.

Se destaca el hecho de que la Presidenta es independiente, cumpliendo con la exigencia normativa de Norma 26 de la Circular 2/2016 del 2 de febrero de Banco de España.

Durante 2017, el Comité se ha reunido en cuatro ocasiones.

B. INFORMACIÓN RELATIVA AL COLECTIVO IDENTIFICADO:

- (1) Descripción de las categorías del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo, con independencia del tipo de relación laboral de los empleados que las desempeñen, común o de alta dirección, y el número de personas identificadas en cada una de las categorías.**

De acuerdo con la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("LOSS"), se consideran categorías integrantes del Colectivo Identificado a los Consejeros, los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, y todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que



el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo.

Adicionalmente, la Circular 2/2016 del Banco de España de 9 de febrero de 2016, define en su Norma 1 como colectivo identificado “los consejeros altos directivos, o empleados cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad, debiéndose incluir al menos los que cumplan los criterios establecidos en los artículos 2, 3 y 4 del Reglamento Delegado UE nº 604/2014”, de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.

A este respecto, BNP Paribas España ha determinado los profesionales afectados por esta normativa (“Colectivo Identificado”) siguiendo los criterios anteriormente expuestos y los cuales se definen en su procedimientos “Política de Remuneración del Grupo en España Colectivo Identificado” y “Proceso de revisión anual de la remuneración”, dichos criterios se agrupan en dos bloques:

- ✚ Criterios cualitativos definidos alrededor de la responsabilidad del puesto y de la capacidad del empleado para asumir riesgos.
- ✚ Criterios cuantitativos que consisten en:
 - haber percibido una retribución total anual igual o superior a 500.000 euros;
 - estar dentro del 0,3% con la retribución total más alta de la Entidad; o
 - haber percibido una retribución total superior a la retribución total más baja de los profesionales identificados en determinados criterios cualitativos.

En la actualidad el Colectivo Identificado está formado por 17 profesionales que se clasifican de acuerdo con el siguiente desglose:

- 11 profesionales han sido identificados por pertenecer al Consejo de Administración (formado por 7 miembros) o al “Executive Committee” del Banco (formado por 4 miembros).
- 3 profesionales han sido incluidos en las funciones corporativas y 3 profesionales han sido incluidos por las funciones de control desempeñadas y descritas en el Reglamento Delegado N° 604/2014. De estos 6 solo 2 son empleados de la entidad, estando los 4 restantes dentro de otras entidades del Grupo, por lo que los mismos siguen las políticas de remuneraciones establecidas por esas entidades.



Asimismo del análisis realizado para el ejercicio 2017 no existen dentro de la plantilla de la entidad, profesionales que puedan ser considerados como tomadores de riesgo por las funciones desempeñadas en las unidades de negocio del Banco en aplicación de los criterios del Reglamento Delegado N° 604/2014, ni profesionales que puedan ser incluidos de acuerdo con los criterios cuantitativos descritos en el artículo 4 del Reglamento Delegado N° 604/2014 y que no hayan sido incluidos en los dos apartados anteriores.

(2) Las medidas previstas para ajustar la remuneración en caso de desempeño inferior al esperado.

La retribución variable se establece de tal forma que no se fomente la asunción de riesgos que excedan del nivel tolerado por el banco y que se eviten incentivos que lleven a situaciones de conflicto de interés entre los empleados y los clientes o que no sean conformes con las reglas del código de conducta.

Uno de los principios generales que rige la política de remuneración variable de BNP Paribas es la flexibilidad de los componentes variables. En este sentido, la retribución variable tendrá la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirla si no se han cumplido los objetivos establecidos para su percepción, de acuerdo con lo establecido en la LOSS.

La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional, solo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y siempre que se tenga una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo (en 2017 no hay este tipo de remuneraciones para el colectivo identificado)

Hasta el 100 % de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas (de acuerdo con la Norma 39.4 de la Circular 2/2016). El Banco establece criterios específicos para la aplicación de las cláusulas de reducción de la remuneración, en particular los siguientes criterios:

- a) Comportamientos negativos que tengan un impacto en los resultados del Banco, generando pérdidas importantes para la Entidad
- b) Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección.

El Banco tiene implantado una revisión anual de los criterios de cumplimiento normativo y de riesgo (Risk assessment and management); en concreto, para aquellos empleados con relación directa con los clientes, dentro del Comité C²ORA se realiza un análisis cuantitativo y cualitativo sobre su conducta de riesgo con objeto de establecer un ranking del peor al mejor comportamiento en temas de Crédito, Cumplimiento Normativo y Riesgo Operacional. Fruto de dicho análisis, se asigna una puntuación individual a cada banquero, la cual puede tener un impacto negativo sobre la retribución variable asignada. Las puntuaciones son las siguientes:

- ✚ Gestión del riesgo satisfactoria: no tiene impacto en la retribución variable
- ✚ Gestión del riesgo por debajo de las expectativas: tiene un impacto en la retribución variable entre -10 y -30%



- ✚ Gestión del riesgo inaceptable: impacto significativo en la retribución variable entre -30% y -100%

(3) Descripción de los criterios utilizados en la determinación de la remuneración para tomar en consideración los riesgos presentes y futuros, indicando los riesgos específicos tenidos en cuenta, las medidas usadas para valorarlos, el modo en que dichas medidas afectan a la remuneración y, en su caso, los cambios en estos criterios realizados en el ejercicio correspondiente.

La política de remuneración de BNP Paribas España se encuentra sujeta a la política retributiva establecida por BNP Paribas SA 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.

La política de remuneración establecida para el colectivo identificado se rige por los siguientes principios:

- Promover una gestión adecuada de los riesgos e incluir medidas para evitar los conflictos de interés.
- Primar el tratamiento equitativo, evitando la introducción de criterios discriminatorios de cualquier tipo cuando se concedan los incrementos salariales, la retribución variable y cualquier otra compensación.
- Toda remuneración variable debe versar sobre una combinación de resultados del individuo, de su departamento, línea de negocio y de la entidad, teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - ✚ Creación de valor a largo plazo
 - ✚ Desempeño profesional de las funciones de cada uno de los miembros del Colectivo identificado
 - ✚ Trayectoria profesional del empleado, plasmado tanto en evaluaciones como en el cumplimiento de los objetivos individuales, que incorporan en la medida de lo posible, elementos cuantitativos y cualitativos de los cuales se incluye los de asunción prudente y responsable de riesgos de crédito, operacionales y de cumplimiento normativo.
 - ✚ En ningún caso se debe basar exclusivamente en criterios cuantitativos que estén ligados directamente a la venta de un producto específico o una categoría de productos.
- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para poder garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y sostenibles.
- El personal que ejerza funciones de control será independiente de las unidades de negocio que supervise, así las funciones integradas (Compliance, Legal, GRM y Auditoría) tendrán un presupuesto separado e independiente.
- Se establece una clara distinción de criterios para el establecimiento de:



BNP PARIBAS

- ✚ Remuneración fija: reflejará la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización.
- ✚ La remuneración variable debe reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, de cara a premiar un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado según sus funciones y objetivos. Se evaluará el desempeño basándose en criterios apropiados, tanto cuantitativos como cualitativos, que tengan por objeto promover que se actúe en beneficio del mejor interés del cliente (nivel de satisfacción del cliente, cumplimiento con los procedimientos, con visión a largo plazo etc.).

Dentro de la remuneración variable se distinguen diferentes conceptos:

- Retribución variable: en función del resultado anual del negocio
- Top-up: retribuye un desempeño excepcional en el contexto de un proyecto definido o de una contribución clave de una determinada persona, dicha retribución no consolida para el año siguiente.
- GSIS (Group Sustainability and Incentive Scheme)/ CSIS (Contingent Sustainable and International Scheme): retribuyen la creación de valor, está asociado a empleados clave, y constituye un bonus de retención que se cobra a los 3 años, y solo se cobra si el empleado continua en la empresa una vez finalizado esos 3 años.

La política de compromiso por pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad; en todo caso la aportación realizada por el Banco a los miembros del Colectivo Identificado por este concepto no difiere de la del resto de empleados del Banco, siendo la aportación máxima del 3% del salario fijo o de 4K anuales.

No hay compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al Colectivo Identificado.

La retribución variable individual de ninguno de los miembros del colectivo identificado es superior al 100% de la retribución fija.

En las funciones de cumplimiento normativo, la retribución variable no podrá exceder del 50% del salario fijo para reforzar la independencia de esta función en relación con la línea de negocio sobre la que realiza sus funciones de control.

Anualmente se realiza un proceso de revisión de la retribución (CRP) para la fijación de las remuneraciones, siguiendo las instrucciones dadas por la matriz del Grupo, los pasos a seguir son:

- a) Elaboración del presupuesto, teniendo en cuenta los incrementos salariales de la retribución fija (que incluye no solo el complemento salarial individual fijo sino también los incrementos colectivos fijados en el Convenio), así como la confección de la retribución variable.



BNP PARIBAS

- b) Durante todo el proceso de CRP, Recursos Humanos debe ir manteniendo actualizada la base de datos de la plantilla en las herramientas que se disponen para ello (COMPAS/CRP).
- c) Los managers deben revisar y validar la organización jerárquica de sus equipos, solicitando la inclusión de los colaboradores que les falten o rechazando a aquellos que no estén bajo su responsabilidad, de tal forma que posteriormente solo tengan acceso a los datos de su equipo.
- d) Posteriormente Recursos Humanos actualiza por cada línea de negocio un documento, en el cual refleja el historial salarial de los últimos años de cada empleado, indicando si hay subidas de salario obligatorias por convenio colectivo así como si existen compromisos salariales; dicho fichero se remite a cada responsable indicándole los principios salariales de aplicación a su área.
- e) La dirección de Recursos Humanos junto con el Director de Territorio, autoriza o rechaza las propuestas salariales indicadas por cada responsable para sus empleados, actualizando la información en la herramienta COMPAS para que las propuestas salariales se eleven a BNP Paribas S.A, matriz del Grupo quien validada y aprueba la propuesta definitiva.
- f) Una vez finalizado el proceso de ajuste de las propuestas y conocido el dato definitivo, éste se comunica al Responsable de cada Departamento para que a su vez proceda a informar a los miembros de su equipo

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 el 50% en efectivo en marzo y el otro 50% indexado en septiembre.
- El 40% de la retribución variable restante se abonará de forma diferida a lo largo de 3 años:
 - o 50% en efectivo a pagar en los meses de marzo 2019,2020,2021
 - o 50% restante en efectivo indexado, a pagar en los meses de septiembre de 2019,2020 y 2021.
- De acuerdo con las condiciones de diferimiento de las retribuciones variables, la parte indexada se referencia a la valoración media de la acción de BNP Paribas durante las 40 sesiones bursátiles posteriores al 1 de julio del año correspondiente.
- Por razones administrativas, si cualquiera de los 6 pagos diferidos es inferior a 5.000 euros (es decir, si el total del importe diferido es inferior a 30.000 euros, la totalidad del importe diferido se pagará en marzo de 2018 en efectivo.



(4) Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones pagadas durante el ejercicio precedente a los miembros del órgano encargado de supervisar la remuneración, de ser este distinto al consejo de administración.

En BNP Paribas España, órgano que tiene la responsabilidad última de supervisar la política de remuneraciones del Banco, es el Consejo de Administración.

(5) Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por el ámbito de actividad de la entidad de crédito en el que presten servicios, según se trate de actividades de «banca de inversión» (que incluirá en todo caso las áreas de finanzas corporativas, capital riesgo y mercados de capitales), «banca comercial», «área de gestión de activos» y «resto».

En el siguiente cuadro se detalla la información de la remuneración fija, variable y número del colectivo identificado:

	Consejo de Administración Consejeros ejecutivo	Banca de Inversión	Banca Comercial	Gestión de Activos	Funciones Corporativas	Funciones de Control	Resto
Número de empleados equivalentes a tiempo completo	7	-	4	-	3	3	-
De los que: personal activo	7	-	4	-	3	3	-
De los que: personal cesado o jubilado	-	-	-	-	-	-	-
Remuneración total	402.002,22	-	887.785,94	-	757.790,47	440.321,71	-
<i>De los que: remuneración variable, incluidas aportaciones a beneficios discretionales por pensión</i>	179.072	-	280.535,06	-	295.500	108.463	-

En el siguiente cuadro se detalla la información de la remuneración variable y número del Colectivo identificado:

	Consejo de Administración Consejeros ejecutivo	Banca de Inversión	Banca Comercial	Gestión de Activos	Funciones Corporativas	Funciones de Control	Resto
Número de empleados equivalentes a tiempo completo	1		4		3	3	
<i>Remuneración variable, incluidas aportaciones a beneficios discretionales por pensión</i>	164.000		285.535,06		295.500	108.463	



Durante el ejercicio 2017 no se han producido nuevas contrataciones ni salidas indemnizadas de altos directivos ni de personal del colectivo identificado. Tampoco ningún empleado, pertenezca o no al Colectivo Identificado o sea alto directivo, ha percibido remuneración superior a 500.000 € en el año 2017.

(6) Términos en que la junta general de accionistas ha aprobado una remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija, indicando el porcentaje máximo fijado, la recomendación emitida por el consejo de administración y el personal afectado por la medida.

No se han establecido esquemas de remuneración variable en los que algún miembro del Colectivo Identificado pueda alcanzar más del 100% de la remuneración fija, por lo que no ha sido necesaria la aprobación de este supuesto por parte de la Junta General de Accionistas.

En todo caso la Junta General de Accionistas podrá aprobar que la remuneración variable exceda el 100% del componente fijo, con el límite del 200% de acuerdo con el procedimiento establecido en la legislación vigente.

C. INFORMACIÓN RELATIVA AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

(1) Información sobre el resultado del sometimiento a la votación de la junta general de accionistas u órgano equivalente de la política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración, indicándose el quórum existente, el número total de votos válidos, el número total de votos a favor y en contra, y el número de abstenciones.

Con fecha 30 de junio de 2017 la Junta General de Accionistas se aprueba Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BNP Paribas España:

TERCERO.- ACUERDOS SOBRE EL TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA.

Aprobar, con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de BNP Paribas España, cuyo texto se ha puesto a disposición de los accionistas junto con el resto de documentación relativa a la Junta General desde la fecha de su convocatoria.

A los efectos del artículo 60.1) (i) de la Circular 2/2016 de BDE se hace constar que:

- o Asistieron que concurre a la Junta el 99,689% del capital social, según resulta de la lista de asistentes
- o El citado acuerdo fue aprobado por el voto favorable de 379.556.438 acciones que representan el 100% del capital presente en la Junta y un 99,689% del total de capital social de la sociedad.

(2) Remuneración total devengada por cada uno de los miembros del consejo de administración en cada ejercicio económico con un desglose individualizado por conceptos retributivos; todo ello en los términos previstos en el artículo 37 del Real Decreto 84/2015.



En 2017 únicamente es remunerado por el desempeño de sus funciones de miembro del Consejo de Administración, el denominado Consejero Independiente quien percibirá una retribución fija anual en atención a las funciones desempeñadas (a efectos de lo dispuesto en el artículo 26 de los estatutos sociales).

En el caso del resto de Consejeros solo Luis Hernández Ibañez es empleado de la filial BNPP España, el resto son empleados de otras entidades del grupo en España o de otras entidades del Grupo BNP Paribas en el extranjero, aunque todos ellos prestan servicios al grupo en su conjunto.

	Categoría de Consejero	Retribución fija	Retribución variable	Otros
Hubert Musseau (1) y (2)	No Ejecutivo			
Luis Hernández Ibañez (1)	Ejecutivo	178.892,39	179.072	9.037,83
Dominique Barthel	Independiente	35.000		
Maria Otaola Ubieta (1)	No Ejecutiva			
Ramiro Mato García-Ansorena (1) y (3)	No Ejecutivo			
Olivier Maugarny (1)	No Ejecutivo			
Michel Milair (1)	No Ejecutivo			
François Dacquin (1) y (2)	No Ejecutivo			
Cecilia Boned Lloveras	No Ejecutiva			

- (1) D. Hubert Musseau, D. Francois Dacquin, D. Luis Hernández, D^a Cecilia Boned D^a Maria Otaola, D. Ramiro Mato, D. Olivier Maugarny y D. Michel Milair no perciben remuneración alguna por su condición de consejeros de BNP Paribas España. La totalidad de su remuneración proviene de su condición de empleados de BNP Paribas España, BNP Paribas Sucursal en España y otras entidades del Grupo BNP Paribas en el extranjero.
- (2) D. Hubert Musseau presentó su dimisión el 28 de marzo de 2017 siendo sustituido en sus funciones de Consejero y Presidente del Consejo por D. François Dacquin.
- (3) D. Ramiro Mato García-Ansorena presentó su dimisión el 24 de octubre de 2017 siendo sustituido por D^a Cecilia Boned Lloveras.