

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE PSA FINANCIAL SERVICES SPAIN, E.F.C.S.A.

OBJETO Y PERÍMETRO

Establecer la Política de Retribución aplicable a la sociedad PSA Financial Services Spain conforme a la siguiente reglamentación:

- Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, “Ley 10/2014”);
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito;
- Reglamento Delegado (UE) nº604/2014, de 4 de marzo, 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.

APROBACIÓN POLITICA DE REMUNERACION

En el Consejo de Administración de 28 de abril de 2016 se aprueba la aplicación de esta política de remuneración propuesta por el Comité de Remuneraciones y Nombramientos

COMITÉ DE REMUNERACIÓN Y NOMBRAMIENTO

El Comité de Remuneración y Nombramiento será el encargado de la selección y evaluación continua de los miembros del órgano de administración, directores general o asimilados y de las personas que asuman las funciones de control interno u ocupen puestos claves para el desarrollo diario de la actividad. Los miembros del Comité de Remuneración son designados por el Consejo de Administración.

FUNCIONAMIENTO

El Comité de Remuneración y Nombramiento se reunirá al menos cada 3 meses o cuando sea necesario a petición del Consejo de Administración.

MISIONES

El Comité de Remuneración y Nombramiento asiste al Consejo de Administración en la puesta en marcha de la Política de remuneraciones conforme a la legislación vigente y teniendo en consideración las recomendaciones del HR Committee y del Sterling Committee. Las principales funciones de este Comité son:

Revisión y composición del Consejo de Administración, garantizando que los miembros considerados en su conjunto reúnen suficiente experiencia profesional en el gobierno de entidades de crédito para asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración de

toma de decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la entidad, así como, que se mantengan los requisitos de idoneidad y honorabilidad en cada uno de sus miembros.

Fijar y aplicar la política global de la empresa de conformidad con los artículos 32 y siguientes de la ley 10/2014, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en concreto debe preparar el informe anual a Banco de España de las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en su perfil de riesgo, así como informar de las alteraciones significativas.

PERSONAL AFECTADO

La política de remuneración será aplicable a las categorías de personal de aquellas actividades profesionales de la empresa que tengan una incidencia significativa en su perfil de riesgos. Estas categorías son las siguientes: Miembros del consejo de administración, Miembros del Comité de Dirección (CEO, Deputy CEO, Director de Ventas, Director de Marketing, Director Jurídico, CFO, CRO, Deputy CRO, Director Operaciones, Director Recuperaciones, Director Recursos Humanos) y Responsables de control interno.

ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN

1. REMUNERACIÓN FIJA:

La parte de remuneración fija está ligada a las responsabilidades y las competencias del colaborador. Está compuesta por una retribución dineraria y por ventajas sociales.

2. REMUNERACIÓN VARIABLE:

La retribución variable se determinará en función de la consecución de 2 tipos de objetivos:

- Objetivos comunes JV. Los objetivos comunes de la JV serán definidos por el CEO y deputy CEO junto con el Steering Committee y serán validados por el Consejo de Administración de la JV.

- Objetivos individuales del colaborador asociados a su función. Estos objetivos serán fijados anualmente.

En la remuneración total, la retribución fija y la retribución variable estarán debidamente equilibrada siendo la parte fija lo suficientemente elevada para poder aplicarse una política flexible en lo referido a retribución variable, hasta el punto de ser posible no pagar esta retribución.

Equilibrio entre remuneración fija y variable:

De manera general, la retribución variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total del colectivo afectado por la política de remuneración.

No obstante, la Junta General de Accionistas podrá aprobar una retribución variable como máximo del 200% de la remuneración fija.

Pago diferido remuneración variable

Cada año, la sociedad debe realizar una lista nominativa con las funciones “significant risk taker”. Estas funciones se establecerán utilizando los 15 criterios cualitativos de la CRD IV. Entre la población identificada, y solo aquellos que hayan obtenido una retribución variable superior o igual a 50k€, al menos el pago del 40% de la remuneración variable se diferirá en un periodo de tiempo mínimo de 3 años a razón de 1/3 cada uno de los años.

El devengo de la retribución diferida está condicionado a la permanencia en la empresa en cada fecha de pago, y a que, a juicio del Consejo de Administración, y a propuesta del Comité de Remuneración y Nombramiento, no se den durante el periodo anterior a cada una de las entregas, las siguientes circunstancias:

Deficiente desempeño (performance) financiero de la compañía.

Incumplimiento por parte del empleado de la normativa interna, incluyendo en particular la relativa a riesgos.

Variaciones significativas del capital económico o del perfil de riesgo de la compañía.

Compromisos de resolución anticipada de contratos

Las indemnizaciones contractuales previstas en caso de terminación anticipada de la relación de la relación profesional se ajustarán a lo establecido por las disposiciones legales vigentes y no tienen naturaleza compensatoria.

En el caso de que estos pagos por resolución anticipada de contrato superen el importe correspondiente a dos anualidades de la remuneración fija, la sociedad dará la debida transparencia a esta circunstancia, mediante su publicación de forma clara y por separado en el documento de “Información con Relevancia Prudencial”.

Conforme a la presente Política, se podrá llevar a cabo una reducción de la cuantía de las indemnizaciones en función de los resultados obtenidos, de forma que se puedan considerar los resultados negativos que pudieran aflorar con posterioridad al cese del personal identificado afectado y que sean imputables a su gestión.

INFORME ANUAL SOBRE POLITICA DE REMUNERACIÓN

La sociedad deberá elaborar el informe anual de la evaluación interna sobre sus políticas de remuneraciones. Dicho informe debe contener al menos la evaluación de:

Empleados que componen el colectivo identificado

Esquemas de remuneración variable del colectivo identificado

Herramientas para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el colectivo identificado

Compromisos por resolución anticipada de contratos

Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales

Procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte del comité de remuneraciones y del consejo de administración

La sociedad mantendrá a disposición de la autoridad competente una lista con el detalle nominativo del colectivo identificado. Esta lista deberá actualizarse anualmente.

El Consejo de Administración de PSA FINANCIAL SERVICE, S.A. se compromete a realizar una revisión periódica de la Política de Remuneración teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Cualquier cambio en el marco legal y regulatorio.
- Las mejores prácticas en la materia de compensación.
- La necesidad de prevenir la toma de riesgos excesivos.
- El nivel de capital y liquidez de la compañía.
- Mantener una sólida base de capital en la sociedad.”