

INFORME QUE FORMULA EL COMITÉ DE REMUNERACIONES EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LIBERBANK S.A.

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe se elabora por el Comité de Remuneraciones del Consejo de Administración de Liberbank, S.A. (en adelante, “**Liberbank**”, la “**Entidad**”, la “**Sociedad**” o el “**Banco**”) conforme a lo establecido en el artículo 529 novecientos del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, “**Ley de Sociedades de Capital**”), el cual establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años y que la propuesta de la política de remuneraciones de los consejeros del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la comisión de retribuciones.

A este respecto, el Reglamento del Consejo de Administración, en su artículo 23.3, señala que el Consejo de Administración someterá a la aprobación de la Junta General al menos cada tres (3) años, y como punto separado del orden del día, la política de retribuciones de sus miembros en los términos previstos legalmente y que se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración recogido en los estatutos sociales. Asimismo, el artículo 18.bis.5.a) del referido Reglamento del Consejo atribuye al Comité de Remuneraciones, en consonancia con lo previsto en el artículo 529.quinientos de la LSC, la función de proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

En cumplimiento de todo lo anterior, el Comité de Remuneraciones ha acordado elevar al Consejo de Administración de la Sociedad el presente informe relativo a la Política de Remuneraciones de los consejeros de Liberbank (en adelante, la “**Política**”) cuya aprobación se propone.

II. COMITÉ DE REMUNERACIONES

1. Composición del Comité de Remuneraciones

Según lo previsto en el artículo 18.bis del Reglamento del Consejo del Banco, y en el artículo 4 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones de Liberbank, de conformidad con lo señalado por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, “**Ley 10/2014**”) y la Ley de Sociedades de Capital, el Comité de Remuneraciones estará compuesto por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) miembros, nombrados por el Consejo de Administración de entre los consejeros no ejecutivos, ostentando, además, al menos dos (2) de ellos la condición de independientes, teniendo en cuenta los conocimientos, aptitudes y experiencia de los Consejeros y los cometidos del Comité.

Así, el Comité de Remuneraciones se encuentra actualmente integrado por cuatro (4) miembros, dos (2) de ellos consejeros independientes, uno (1) dominical y uno (1) con la categoría otros externos:

- Dña. María Garaña Corces, en su condición de consejera Independiente, ocupa el cargo de Presidenta del Comité.
- Dña. Davida Sara Marston, en su condición de consejera independiente, ocupa el cargo de Vocal del Comité.

- D. Víctor Roza Fresno, en su condición de consejero con la categoría de otros externos, ocupa el cargo de Vocal del Comité.
- Dña. María Encarnación Paredes Rodríguez, en su condición de consejera dominical, ocupa el cargo de Vocal del Comité.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 18 bis.2 del Reglamento del Consejo de Administración y en el artículo 5 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones, ejerce las funciones de Secretario no miembro del Comité, y por tanto con voz pero sin voto, don Jesús María Alcalde Barrio, Secretario a su vez del Consejo de Administración.

Asimismo, el Comité está presidido por una Consejera independiente, cumpliendo así con las exigencias previstas en la Ley 10/2014 y la Ley de Sociedades de Capital, y que encuentran su reflejo en los artículos 45.bis de los Estatutos Sociales y 18 bis.2 del Reglamento del Consejo de Administración.

Atendiendo a su experiencia y biografía personal, los miembros del Comité de Remuneraciones cuentan con los requisitos de honorabilidad comercial y profesional, de conocimientos y experiencia y de buen gobierno necesarios para el correcto cumplimiento de sus funciones dentro del mismo.

2. Competencias del Comité de Remuneraciones

El Comité de Remuneraciones centra sus funciones en la propuesta de la política de retribuciones aplicable a los consejeros, a los directores generales y a quienes desarrollan sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o del Consejero Delegado, y en el apoyo y auxilio al Consejo de Administración en relación con la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Así, en virtud de lo dispuesto en el artículo 18.bis del Reglamento del Consejo de Administración y en el artículo 2 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones, este Comité tiene asignadas las siguientes competencias:

- a) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. En consecuencia se encargará de la preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Sociedad, que deberá adoptar el Consejo de Administración. En particular deberá informar la política general de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas, y velará por su observancia. Al preparar las decisiones, el Comité tendrá en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en la Sociedad, así como el interés público.
- b) Emitir anualmente un informe sobre la política general de retribución de los consejeros para someterlo al Consejo de Administración.
- c) Velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad para los consejeros.
- d) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

III. INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Como consecuencia de la entrada en vigor de las Directrices de la European Banking Authority sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) nº 575/2013, adoptadas como propias por el Banco de España y que han entrado en vigor el 1 de enero de 2017 (en adelante, la “**Guía de la EBA**”), así como de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que contempla la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013, con fecha 13 de diciembre de 2016 (en adelante, la “**Circular 2/2016**”), el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, acordó incorporar a la política retributiva de la Sociedad aprobada, previa propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, por el Consejo de Administración de Liberbank el 25 de enero de 2012 (en adelante, la “**Política Retributiva**”), los necesarios ajustes de su contenido para adecuar el mismo a los requerimientos de las referidas normas. Dichos ajustes afectan a los ámbitos que seguidamente se detallan:

- **Alineación al riesgo:** Inclusión expresa en la Política Retributiva que, en caso de que el sistema de remuneración variable anual incorporase indicadores de eficiencia operativa (beneficios, ingresos, productividad, costes y medidas de volumen) o criterios de mercado (precio de la acción y rentabilidad total para el accionista), estos indicadores incorporarán un ajuste explícito al riesgo (Capital Tier 1).
- **Diferimiento y pago en instrumentos:** Indicación expresa de que no se abonarán intereses sobre la parte de la remuneración diferida y de que no se abonarán dividendos sobre la parte de la remuneración diferida concedida en forma de instrumentos.
- **Cláusulas *malus* y *clawback*:** Dentro del supuesto de aplicación de la cláusula *malus* por actuación fraudulenta por parte del directivo, incorporación de manera explícita de que se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- **Pagos por resolución anticipada de contrato:** Inclusión de los principios que deben regir el pago de indemnizaciones, que son: Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas. Así como la incorporación de que la forma de abono de las indemnizaciones se realizará de acuerdo con los requerimientos regulatorios vigentes (esto es, el exceso sobre la indemnización legal estará sometido al tratamiento de retribución variable: diferimiento, pago en instrumentos y ajustes *expost*).
- **Previsión social:** Incorporación de forma explícita de los siguientes requerimientos: (i) la política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, (ii) los compromisos por pensiones contemplarán 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, y (iii) al menos para los consejeros ejecutivos, los directores generales y personal asimilado, una parte de las aportaciones realizadas a los compromisos por pensiones, que no será inferior a un quince por ciento (15%), deben girar sobre componentes variables.
- **Inclusión de la definición de los beneficios discrecionales de pensiones y el régimen de aplicación.**
- **Principio de proporcionalidad:** Incorporación del criterio de que los requerimientos sobre las remuneraciones de los miembros del colectivo identificado se aplicarán de una manera acorde

con el tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, conforme a lo que establezca la legislación vigente en cada momento, y teniendo en consideración los criterios interpretativos emitidos por las distintas autoridades bancarias a nivel nacional y europeo.

- Incorporación de la definición del rol que deben desempeñar cada uno de los órganos y funciones que participan en los procesos decisorios y de revisión a seguir en dicha Política.

En la medida en que la Política Retributiva es aplicable a todo el colectivo identificado, del que forman parte los consejeros ejecutivos de conformidad con lo dispuesto en la Norma 1 de la Circular 2/2016, y consecuentemente dichas modificaciones afectan a las remuneraciones de consejeros, se hace necesario que se aprueben por la Junta General de Accionistas de la Sociedad las referidas modificaciones por medio de la aprobación de una Política de Remuneraciones de los consejeros que se somete a la Junta General Ordinaria de este año, y que es objeto de este informe.

La Política de Remuneraciones de los consejeros de Liberbank cuenta con un sistema de retribución que distingue entre (i) la remuneración de los consejeros en su condición de tales, y (ii) la remuneración de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

- **Remuneración de los consejeros en su condición de tales**

De conformidad con lo previsto en el artículo 47 de los Estatutos Sociales, la remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en una asignación en metálico determinada y en dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes.

El importe máximo de la remuneración que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales por dichos conceptos es aprobado por la Junta General de Accionistas y se mantiene vigente en tanto no sea modificado por un nuevo acuerdo de éste órgano. En consonancia con ello, la Junta General de Accionistas de 21 de abril de 2015 aprobó el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros, en su condición de tales, fijándolo en la cantidad de un millón ochocientos mil euros (1.800.000 €), cantidad que se mantendrá para sucesivos ejercicios en tanto no se modifique por la Junta General.

Dentro del límite fijado por la Junta General, corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar, su distribución entre los distintos consejeros y la periodicidad de su percepción. A tales efectos el Consejo de Administración tiene en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. Las cantidades a abonar a cada consejero permanecerán fijas en tanto el Consejo de Administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará oportunamente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que se somete anualmente a votación, con carácter consultivo, de la Junta General de Accionistas.

- **Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas**

Igualmente, según se regula en el artículo 47 de los Estatutos Sociales, sin perjuicio de las remuneraciones señaladas anteriormente, los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad tienen derecho a percibir las cantidades que, según criterios de mercado, contractualmente se determinen por sus servicios y que comprenden:

- a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos,
- b) una parte variable, correlacionada con indicadores de rendimientos del interesado y de la Sociedad,

- c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro, y
- d) una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación contractual con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al titular del derecho a recibir la indemnización.

La determinación del importe de las partidas retributivas que integran la parte fija, de las modalidades de configuración y de los indicadores de cálculo de la parte variable, de las previsiones asistenciales y de la indemnización o de sus criterios de cálculo, corresponde al Consejo de Administración. Los consejeros afectados se abstendrán de participar en la deliberación y votación de los acuerdos del Consejo correspondientes. El Consejo de Administración cuidará de que las retribuciones se orienten por las condiciones del mercado y tomen en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar cada consejero.

Los componentes variables de la remuneración se fijarán de forma que resulte una ratio apropiada entre componentes fijos y variables de la remuneración total. En este sentido, de conformidad con la normativa aplicable, los componentes variables no serán superiores al cien por ciento (100%) de los componentes fijos de la remuneración total de cada consejero, salvo que la Junta General apruebe una ratio superior, que en ningún caso excederá del doscientos por ciento (200%) de los componentes fijos de la remuneración total, en los términos legalmente establecidos.

No obstante lo anterior, y mientras lo dispuesto en la Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto resulte aplicable a la Entidad, la retribución variable de los consejeros ejecutivos de la Sociedad consistirá en hasta un máximo del sesenta por ciento (60%) de la retribución fija anual que, en su caso, les correspondiese percibir.

A reserva siempre de su aprobación por la Junta General de Accionistas, la retribución de los consejeros que ostenten cargos ejecutivos en la Sociedad podrá consistir, además, y con independencia de lo previsto en el apartado precedente, en la entrega de acciones o de opciones sobre acciones o retribuciones referenciadas al valor de las acciones de la Sociedad. En este sentido, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 219.2 de la LSC, se somete expresamente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, junto con la Política, la autorización para la entrega a los consejeros ejecutivos de la Sociedad de hasta un máximo de ciento cuarenta y nueve mil ochocientos veintisiete (149.827) acciones de la Sociedad, representativas del 0,01648 % del capital social actual, para cada año de vigencia de la Política.

En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables están equilibrados. El componente fijo constituye una parte lo suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que puede aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, compatible con una adecuada y eficaz gestión del riesgo, que no ofrece incentivos a asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Remuneraciones, ha establecido que la retribución variable de los consejeros ejecutivos se base en la consecución de objetivos globales, de unidad, en su caso, e individuales que se definen combinando indicadores financieros y no financieros, estableciendo asimismo sus ponderaciones en función del nivel de contenido/colectivo.

La parte variable esta correlacionada con indicadores de rendimientos del interesado y de la Sociedad y para la que se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros, así como una evaluación de resultados anuales en un marco plurianual, con diferimiento del pago.

Asimismo, 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*").

IV. CONCLUSIÓN

Por todo lo anterior, el Comité de Remuneraciones ha concluido que la Política de Remuneraciones de los Consejeros que está previsto que el Consejo de Administración eleve a la Junta General para su aprobación, resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de prudencia en la asunción de riesgo, buen gobierno y transparencia, y resulta adecuada y está alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.