

## INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES SOBRE LA EVALUACIÓN DE SU COMPOSICIÓN Y SU PROPIO FUNCIONAMIENTO DURANTE EL EJERCICIO 2016

### I. INTRODUCCIÓN

El Comité de Remuneraciones de Liberbank, S.A. (en adelante, “**Liberbank**” la “**Sociedad**”) en su sesión celebrada el 30 de enero de 2017 ha procedido a la emisión del presente Informe sobre su composición, funcionamiento y el desempeño de sus competencias a lo largo del ejercicio 2016, conforme a lo establecido en el artículo 18 bis.7 del Reglamento del Consejo de Administración.

El presente Informe se elevará al Consejo de Administración de la Sociedad, que será el órgano encargado de evaluar, sobre la base del mismo, la composición y el funcionamiento de este Comité en virtud de lo establecido en los artículos 36.2, apartado (t) de los Estatutos Sociales y 4.4 apartado (o) del Reglamento del Consejo de Administración, que incorpora la obligación prevista en el artículo 529. nonies de la Ley de Sociedades de Capital y la Recomendación 36ª del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por el Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 18 de febrero de 2015 (“CBG”).

### II. CONCLUSIONES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Del proceso de evaluación que ha llevado a cabo este Comité sobre su propio funcionamiento y composición se obtienen unas conclusiones positivas, tanto en lo relativo a su composición y organización interna, como respecto al desempeño de las competencias que tiene atribuidas.

#### 1. Composición del Comité

El Comité de Remuneraciones se encuentra actualmente integrado por cuatro miembros, dos de ellos Consejeros independientes, uno dominical y uno 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.

Con todo ello, en cuanto a la composición del Comité de Remuneraciones, se puede concluir que se cumplen los requisitos exigidos por la Ley 10/2014 y la Ley de Sociedades de Capital, y recogidos en el artículo 4 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones y en el artículo 18 bis.1 del Reglamento del Consejo de Administración, en virtud de los cuales el Comité ha de estar integrado por

un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros no ejecutivos, ostentando al menos dos de ellos la condición de consejeros independientes.

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 45º bis de los Estatutos Sociales y el 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.

Sobre la base de todo ello, se puede concluir que el Comité de Remuneraciones se encuentra debidamente organizado e integrado por Consejeros que reúnen la condición, aptitudes y cualificación necesarias para el cumplimiento de los fines que le son propios.

## 2. Funcionamiento del Comité

Durante el ejercicio 2016, el Comité se ha reunido en nueve ocasiones, y al menos una en cada trimestre, cumpliendo con lo previsto en el artículo 8 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 18 bis.3 del Reglamento del Consejo de Administración, que establece que el Comité se deberá reunir con una periodicidad mínima trimestral, así como cuantas veces sea convocado por acuerdo del propio Comité, de su Presidente, del Consejo de Administración o cuando así lo soliciten al menos dos (2) de sus miembros, en el plazo establecido reglamentariamente.

Respecto de la preparación y desarrollo de las reuniones, la Presidencia del Comité ha convocado sus reuniones con una antelación adecuada, y en todo caso con una antelación mínima de dos días a la fecha de la celebración de las reuniones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones, habiendo asistido todos sus miembros, presentes o debidamente representados, a las reuniones.

Además de la asistencia de los miembros del Comité de Remuneraciones a las reuniones del mismo, tienen derecho a asistir a todas las reuniones, con voz y sin voto, el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado así como otros miembros del Consejo de Administración, del equipo directivo o del personal, cuando así lo acuerde el Comité, a efectos de información o asesoramiento, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones. En particular, durante el ejercicio 2016 han asistido a las reuniones del Comité con regularidad para informar de los asuntos de su competencia, las siguientes personas:

- D. Pedro Manuel Rivero Torre, en su condición de Presidente del Consejo de Administración,
- D. Manuel Menéndez Menéndez, en su condición de Consejero Delegado,
- D. José Luis Martín Sariago, Director General de Recursos Humanos,
- D. Baltasar Suárez Llorente, Director General de Intervención y Control de Gestión,
- D. Rafael María Muriel Barriuso, Director General de Auditoría Interna,
- D. Carlos Rubio Vallina, Director del Área de Asesoría Jurídica,
- D. Gregorio Pérez Pérez, Director del Área de Secretaría General, y
- D. Carlos José Álvarez Díaz, Director de Coordinación con los Órganos de Dirección (y desde el 15 de diciembre de 2016, Director del Área de Banking Analytics).

Por otro lado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones y en el artículo 18 bis. 8 del Reglamento del Consejo de Administración, la Presidenta del Comité ha invitado a determinadas sesiones del mismo a asesores externos cuando lo ha estimado oportuno a fin de que los miembros del Comité dispusieran de una información más precisa sobre aquellos asuntos respecto de lo que ello resultara conveniente.

Asimismo, sus miembros se han informado debidamente con carácter previo a la celebración de las reuniones del Comité sobre los asuntos a tratar participando activamente en el seno de las mismas de una manera dinámica y constructiva.

Por último, debe destacarse que el Secretario del Comité ha levantado las correspondientes actas de todas las reuniones celebradas, reflejando en las mismas su desarrollo, contenido, deliberaciones y acuerdos adoptados, las cuales han sido puestas a disposición de todos los miembros del Consejo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 bis.8 del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 12 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones. Asimismo, el Comité ha informado oportuna y puntualmente al Consejo a través de su Presidenta de las actividades y trabajos desarrollados.

Atendiendo a todo lo anterior, se puede concluir que el Comité cumple con las normas de funcionamiento establecidas en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento General, organizándose de una manera correcta y eficiente.

### **3. Competencias del Comité**

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 Consejero Delegado, y en el apoyo y asesoramiento al Consejo de Administración en relación con la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

El Comité asume y desarrolla de una manera eficiente las competencias que tiene atribuidas en el artículo 18 bis. 5 del Reglamento del Consejo de Administración, y en el artículo 2 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones.

En este sentido, durante el ejercicio 2016 el Comité ha ejercido, entre otras, las siguientes competencias:

1. Ha acordado elevar al Consejo de Administración el Esquema de Retribución Variable para el ejercicio 2016 basado en el modelo que aprobó el Consejo de Administración de la Sociedad en 2012, conforme a las condiciones que se recogen en el documento elaborado por la consultora Hay Group.
2. Ha informado y verificado la información contenida en el Informe del Comité de Remuneraciones sobre la evaluación de su composición y su propio funcionamiento durante el ejercicio 2015.
3. Ha informado y verificado la información contenida en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros elaborado por el Consejo de Administración y sometido posteriormente a votación, con carácter consultivo, a la Junta General Ordinaria de la Sociedad.
4. Ha elevado al Consejo de Administración el informe que anualmente debe emitir el Comité de Remuneraciones sobre la aplicación de la Política General de Retribución de los Consejeros. Asimismo, ha elevado propuesta de aplicación de la Política Retributiva a la Dirección General de Auditoría y a las Direcciones de Área dependientes de la Presidencia.

5. Ha tomado razón del contenido del informe de KPMG Abogados, S.L., en calidad de experto independiente, en el que evalúa el grado de adecuación de la Política Retributiva de Liberbank al marco normativo de aplicación, en el ejercicio 2015, destacando como conclusión, que la Política Retributiva de Liberbank presenta un nivel de adecuación suficiente a los requisitos en materia de remuneraciones aplicables a las entidades de crédito, en tanto en cuanto que dicha Política Retributiva es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad y resulta compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.
6. Ha acordado elevar con informe favorable propuesta de no liquidación de los incentivos al Cuadro Directivo, en concepto de retribución variable correspondiente al año 2015, al no haberse alcanzado los niveles mínimos establecidos para ninguno de los objetivos llave fijados en el Esquema de Retribución Variable para dicho ejercicio, que había sido aprobado por el Consejo de Administración del Banco en su reunión del 26 de enero de 2015.
7. Ha elevado propuesta al Consejo de Administración de abono de la parte de retribución fija que pasó a tener carácter variable en aplicación de lo establecido en el acuerdo laboral anteriormente señalado, liquidando a cada directivo la parte que corresponda del ejercicio 2015.
8. Ha aprobado el informe del Comité de Remuneraciones sobre la aplicación de las cláusulas malus y clawback en relación con la retribución variable de ejercicios anteriores, dando cumplimiento, en aplicación del artículo 39.1 del 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, a lo previsto en el documento "Requerimientos específicos aplicables al Colectivo Identificado en materia de remuneraciones", aprobado con fecha 29 de junio de 2015, en lo referido al procedimiento de aplicación de las cláusulas de reducción de la retribución variable diferida (cláusulas malus) y de recuperación de la retribución variable que hubiera sido abonada (cláusulas clawback).
9. Ha tomado razón de la actualización del Esquema de Retribución Variable para el ejercicio 2016, con el fin de adecuar las referencias establecidas para el cumplimiento de los objetivos llave a aquellos niveles que son compatibles con el Presupuesto definitivo del ejercicio, aprobado por el Consejo de Administración de 21 de abril de 2016.
10. Ha elevado al Consejo de Administración propuesta favorable a la ratificación del acuerdo laboral de fecha de 1 de junio de 2016, que ha sido el resultado de la negociación con la Representación Legal de los Trabajadores iniciado el día 18 de mayo de 2016, y que permite resolver el excedente de plantilla derivado de la implantación de los proyectos estratégicos del nuevo plan comercial y descarga operativa, mediante la puesta en marcha de un plan de suspensiones contractuales temporales a través de la figura de Excedencias Pactadas Compensadas.
11. Ha examinado el informe sobre la aplicación del Acuerdo Laboral de 1 de junio de 2016 en el que se fundamenta el interés de la Entidad en seguir contando, por razones organizativas y/o funcionales, con los servicios de algunos directivos incluidos en el colectivo de empleados susceptibles de acogerse al Plan de Excedencias Pactadas Compensadas, extendiendo su derecho a acogerse a las condiciones establecidas en el Plan de Excedencias Pactadas Compensadas anteriormente citado, hasta que alcancen la edad de 63 años, lo que implica que continuarán prestando sus servicios en el Banco, en tanto no ejerzan ese derecho.
12. Ha aprobado la incorporación de las variables RAF en el sistema de objetivos 2016 con el fin de reforzar la cultura de riesgos de la Sociedad, apoyar una gestión prudente y dar cumplimiento a lo establecido en el propio documento del RAF donde se prevé que la Política de Remuneración tendrá en

cuenta la consecución de los objetivos fijados en el RAF a la hora de determinar la remuneración del colectivo identificado.

13. Con base en el informe elaborado por Korn Ferry/Hay Group, firma asesora de Liberbank en materia retributiva, ha procedido a revisar el estado de situación actual del modelo de retribución variable en la Sociedad, adoptando medidas a corto y medio plazo en relación a la actualización de dicho modelo.
14. Ha elevado informe favorable al Consejo de Administración para aprobación, en su caso, de la incorporación de nuevos hitos al objetivo de proyectos estratégicos.

#### **4. Conclusión**

De acuerdo con lo expuesto, se puede concluir que el Comité de Remuneraciones presenta una composición adecuada para el cumplimiento de los fines que le son propios, cumple con sus normas de funcionamiento, y asume y cumple eficientemente las competencias atribuidas por los distintos textos corporativos de la Sociedad.