

## INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES SOBRE LA EVALUACIÓN DE SU COMPOSICIÓN Y SU PROPIO FUNCIONAMIENTO DURANTE EL EJERCICIO 2018

### I. INTRODUCCIÓN

El Comité de Remuneraciones de Liberbank, S.A. (en adelante, “**Liberbank**” o la “**Sociedad**”), en sesión celebrada el 21 de enero de 2019, ha procedido a la emisión del presente Informe sobre su composición, funcionamiento y el desempeño de sus competencias a lo largo del ejercicio 2018, conforme a lo establecido en el artículo 18 bis.7 del Reglamento del Consejo de Administración.

Este 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 (q) 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 Comisionados, dos de ellos Consejeros independientes y dos Consejeros dominicales:

- 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.
- Dña. María Encarnación Paredes Rodríguez, en su condición de Consejera dominical, ocupa el cargo de Vocal del Comité.
- D. Felipe Fernández Fernández, en su condición de Consejero 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 Vocal del Comité, y por tanto con voz pero sin voto, don Jesús María Alcalde Barrio, Secretario no Vocal 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 18 bis.1 del Reglamento del Consejo de Administración y en el artículo 4 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones, 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.

En la página web de la Sociedad, <http://www.liberbank.es>, se encuentra disponible el historial profesional de cada uno de los miembros del Comité.

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 2018 el Comité se ha reunido en siete 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 de sus miembros, en el plazo establecido reglamentariamente.

Todos los miembros del Comité han asistido con regularidad a las sesiones del Comité de Remuneraciones y en los casos en los que, por causa justificada, no han podido asistir han delegado su voto en otro miembro.

Respecto de la preparación y desarrollo de las reuniones, la Presidenta del Comité las ha convocado con una antelación adecuada y, con la excepción de la reunión celebrada en sesión extraordinaria y universal con fecha 24 de abril de 2018, con una antelación mínima de dos días a la fecha de la celebración de las mismas, 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 todas las reuniones del Comité de Remuneraciones celebradas a lo largo del año 2018.

Además de la asistencia de los miembros del Comité de Remuneraciones a las reuniones del mismo, han asistido a ellas por invitación de la Presidenta y con la conformidad de los restantes miembros del Comité: el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado (CEO) así como otros miembros del Consejo de Administración, del equipo directivo o del personal, cuando así lo acordó el Comité, a efectos de información o asesoramiento, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones.

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/o el Presidente, 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 2018 el Comité ha ejercido, entre otras, las siguientes competencias:

- Ha elevado al Consejo de Administración el Esquema de Retribución Variable para el ejercicio 2018 y la modificación de la misma acometida en la sesión celebrada con fecha 30 de julio de 2018.
- Ha informado de la composición del Colectivo Identificado que viene determinado por requerimientos normativos y está integrado por el personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de Liberbank. A dicho colectivo se le deben aplicar determinadas condiciones especiales en el abono de aquellos conceptos retributivos que, conforme a lo establecido por la normativa vigente de aplicación para esta materia, tienen una consideración asimilable a la retribución variable (pago en acciones, diferimiento, etc.).
- Ha elaborado y aprobado un informe sobre su actividad en el ejercicio 2017, que sirvió como base de la evaluación realizada por el Consejo de Administración.
- Ha emitido el informe anual sobre la política general de retribución de los consejeros para someterlo al Consejo de Administración, verificando 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.
- Ha concluido 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 (i) compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, (ii) no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad y (iii) resulta compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.
- Con motivo del acuerdo del Consejo de Administración celebrado el 12 de diciembre de 2017 de simplificar la estructura organizativa del Banco y la puesta en marcha, con efectos 1 de enero de 2018, de un nuevo organigrama de primer nivel, revisó la valoración de los puestos directivos de la estructura organizativa en el marco de la Política Retributiva de Liberbank y procedió a los ajustes correspondientes dentro del marco de la política aplicable al colectivo de directivos de la Entidad.
- Ha propuesto al Consejo de Administración que no dotar económicamente la bolsa de incentivos al Cuadro Directivo en concepto de retribución variable por cumplimiento de objetivos correspondiente al ejercicio 2017, dando cuenta de que no se ha alcanzado el BAI mínimo que

garantiza el principio básico de autofinanciación del sistema de retribución variable definido en el Esquema de Retribución Variable; asimismo, acordó elevar al Consejo de Administración la propuesta de no proceder al abono de la parte de retribución fija correspondiente al 2017 que pasó a tener carácter variable en aplicación de lo establecido en el acuerdo laboral de fecha 27 de diciembre de 2013, al no haberse cumplido el requisito de consecución de un resultado del ejercicio positivo.

- Al haberse constatado la inexistencia de los supuestos para la aplicación de las cláusulas *malus* y *clawback*, ha elevado al Consejo de Administración el “Informe del Comité de Remuneraciones sobre la aplicación de las cláusulas *malus* y *clawback* en relación con la retribución variable de ejercicios anteriores”.
- Ha elevado con informe favorable la revisión anual de la Política Retributiva, cuyas modificaciones más relevantes respecto a la versión anterior son que se ha modificado su ámbito de aplicación; se incluye una relación de intervinientes en la definición, mantenimiento y supervisión de la Política y se establece el procedimiento de aplicación de las cláusulas *malus* y *clawback*.
- Ha elevado con informe favorable al Consejo de Administración la propuesta para establecer una retribución variable de carácter plurianual, conforme al estudio elaborado por la firma Korn Ferry (entidad asesora de la Sociedad en esta materia).
- Ha elevado al Consejo de Administración la propuesta de ofrecer a los miembros e invitados permanentes del Comité de Dirección y al Subdirector General de Personas y Cultura Corporativa, para su adscripción voluntaria, las medidas para el impulso de la productividad.
- Ha tomado razón de la finalización del proceso de reestructuración acordado por la Comisión Ejecutiva del Banco de España, al haberse cumplido todos los compromisos incluidos en el mismo, y ello con efectos desde el 1 de enero de 2018.
- Ha informado favorablemente para aprobación por el Consejo de los Objetivos Corporativos correspondientes al ejercicio 2018 y sobre la propuesta de tipología y fijación correspondiente al ejercicio 2019.
- Ha informado favorablemente la revisión anual de la Política Corporativa de Determinación del Colectivo Identificado.

#### 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.