

Política de Selección de Consejeros y Diversidad

Esta Política se ha actualizado de conformidad con lo previsto en:

- *las Directrices EBA/GL/2017/12 sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave;*
- *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;*
- *el artículo 540.4.c).6º LSC, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, a través del cual se implementa la Directiva 2014/95/UE, de 22 de octubre de 2014; y*
- *la Guía Técnica 3/2017 de la CNMV sobre Comisiones de Auditoría.*

Las modificaciones se han introducido con control de cambios incluyendo las correspondientes notas explicativas.

25 de septiembre de 2018

Política de Selección de Consejeros y Diversidad

1.	Introducción.....	3
2.	Objetivo y ámbito de aplicación.....	3
3.	Roles y responsabilidades.....	4
3.1.	Consejo de Administración	4
3.2.	Comité de Nombramientos.....	4
3.3.	Secretario del Consejo de Administración.....	5
4.	Principios generales y contenido de la Política	6
4.1.	Procedimiento de selección de los miembros del Consejo de Administración y sus Comités	6
4.1.1.	Nombramiento de consejeros.....	6
4.1.1.1.	Cuando se trate de consejeros independientes	6
4.1.1.2.	Cuando se trate de los restantes consejeros	6
4.1.1.3.	Disposiciones comunes a todos los nombramientos.....	7
4.1.2.	Reelección y ratificación de consejeros.....	7
4.1.3.	Disposiciones comunes al procedimiento de nombramiento y reelección de consejeros..	7
4.1.4.	Nombramiento y reelección de miembros de los Comités del Consejo.....	8
4.2.	Evaluación de las necesidades del Consejo de Administración en su conjunto	8
4.3.	Diversidad en el Consejo de Administración	9
5.	Sistemas de reporting / Mecanismos de control	10
5.1.	Evaluación anual e información sobre la aplicación de la presente Política.....	10
5.2.	Actualización de la Política	10
5.3.	Mecanismos de control.....	10
6.	Normativa relacionada	11
7.	Glosario.....	11
8.	Control de versiones	11

1. Introducción

El 24 de febrero de 2015 la Comisión Nacional del Mercado de Valores hizo público el nuevo Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (en adelante, “**CBG**”), aplicable a Liberbank, S.A. (en adelante, “**Liberbank**” o la “**Sociedad**”) en su condición de entidad cotizada, en el que se recoge, en su Recomendación 14, la previsión de que el Consejo de Administración apruebe una política de selección de consejeros concreta y verificable, que asegure que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamentan en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración, así como en la diversidad de conocimientos, experiencias y género en el mismo. En el caso de Liberbank, la referida política de selección de consejeros está íntimamente relacionada con su Política de Evaluación de Idoneidad (en adelante, “**PEI**”), que regula, entre otras cosas, los requisitos de idoneidad que han de cumplir los consejeros de la Sociedad.

Asimismo, con fecha 26 de noviembre de 2017 entró en vigor el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre que, entre otras normas, modificaba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, “**LSC**”), disponiendo en su artículo 540.4.c)6º que en el informe anual de gobierno corporativo habría de incluirse determinada información sobre la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración.

2. Objetivo y ámbito de aplicación

La presente Política de Selección de Consejeros y Diversidad (en adelante, la “**Política**”) tiene por objeto establecer los criterios que Liberbank debe tener en cuenta en los procesos de selección de nuevos miembros del Consejo de Administración así como de reelección de los miembros que ya ocupan el cargo en ese momento, de conformidad con lo establecido en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, “**LOSS**”) y su normativa de desarrollo, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero (en adelante, “**RLOSS**”) y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, en el CBG, en las Directrices EBA/GL/2017/12 sobre la evaluación de idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (en adelante, “**Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad**”) y en la LSC, así como en cualquier otra norma o recomendación que resultara aplicable.

Esta Política será de aplicación y deberá ser interpretada junto con los textos corporativos de la Sociedad y demás normativa interna que sea de aplicación, y en particular:

- (i) Los Estatutos Sociales.
- (ii) El Reglamento del Consejo de Administración.
- (iii) El Reglamento General del Comité de Nombramientos.
- (iv) El Reglamento General del Comité de Remuneraciones.
- (v) El Reglamento General del Comité de Riesgos del Consejo.
- (vi) El Reglamento General del Comité de Auditoría.
- (vii) La Política de Evaluación de Idoneidad.
- (viii) El Plan de Sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado.
- (ix) El Plan de Sucesión del Colectivo Identificado.

En particular, los procedimientos de selección que se establecen en la presente Política serán complementarios a los procedimientos de evaluación de idoneidad de consejeros, de autoevaluación de la calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo de Administración, de evaluación de los Comités internos del Consejo de Administración y de evaluación del desempeño de sus funciones por el

Presidente y el Consejero Delegado, previstos en el artículo 4.4 (o) del Reglamento del Consejo de Administración y recogidos en la PEI.

Esta Política resulta únicamente de aplicación a Liberbank, en su condición de entidad cotizada.

[*Nota: Se traslada este párrafo a un nuevo apartado 6.2, donde se aborda la actualización de la Política.*]

3. Roles y responsabilidades

Los órganos responsables de llevar a cabo y coordinar la selección de consejeros de la Sociedad son el Consejo de Administración, el Comité de Nombramientos y el Secretario del Consejo.

3.1. Consejo de Administración

Los artículos 36.2 b) de los Estatutos Sociales y 4.4 b) del Reglamento del Consejo de Administración, atribuyen al Consejo de Administración la facultad de determinar las políticas generales de la Sociedad. En el marco de esta función, el Consejo de Administración de Liberbank es el órgano competente para aprobar la presente Política, así como sus modificaciones posteriores.

Además de la aprobación de la Política, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 529 bis.2 LSC, 529 decies LSC y 8 del Reglamento del Consejo de Administración y en la Recomendación 14 del CBG, corresponderán al Consejo de Administración las siguientes funciones:

- a) Elaborar la propuesta, para su elevación a la Junta General, o para la designación por cooptación por el propio Consejo de Administración, en su caso, del nombramiento o reelección de los consejeros que no tengan la categoría de independientes.
- b) Elaborar un informe justificativo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto para ser nombrado consejero, que en todo caso deberá acompañar a la propuesta de nombramiento, y se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo.
- c) Velar por que los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, y en particular, que se facilite la selección de consejeras.

3.2. Comité de Nombramientos

En el marco de su competencia para supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de la política de selección de consejeros de la Sociedad establecido en el artículo 18.5 j) del Reglamento del Consejo de Administración, el Comité de Nombramientos de Liberbank será el órgano responsable de velar por el cumplimiento de la presente Política y revisar la misma, desarrollando, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Proponer al Consejo de Administración la presente Política, así como sus modificaciones posteriores.
- b) Proponer al Consejo de Administración el sistema de selección de consejeros en el marco de la Política, así como sus modificaciones posteriores.
- c) Supervisar el cumplimiento de la Política, sobre la base de los informes que le eleven los distintos órganos involucrados.

- d) Verificar anualmente el cumplimiento de esta Política dando cuenta al Consejo de Administración del grado de su cumplimiento. Del resultado de esta verificación se informará en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Asimismo, y en virtud de la competencia que el Reglamento del Consejo de Administración atribuye en su artículo 18.5 g) al Comité de Nombramientos de formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y la selección de candidatos, le corresponderán al Comité de Nombramientos, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Evaluar el equilibrio de competencias, conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia necesarios en el Consejo de Administración en su conjunto, definiendo las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluando el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido, poniéndolo en conocimiento del candidato, (artículo 18.5 a) del Reglamento del Consejo de Administración).

[Nota: Se propone incorporar esta mención de conformidad con lo previsto al respecto en el apartado 45 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad en relación con el requisito de dedicación suficiente en el desempeño del cargo.]

- b) Velar por que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar a nuevos consejeros, los procedimientos de selección favorezcan la diversidad de experiencias y de conocimientos, faciliten la selección de consejeras y, en general, no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.
- c) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para que éste proceda directamente a designarlos (por cooptación) o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta General de Accionistas (artículo 18.5 c) del Reglamento del Consejo de Administración).
- d) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por el Consejo de Administración por el sistema de cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de Accionistas (artículo 18.5 d) del Reglamento del Consejo de Administración).
- e) Proponer los miembros que deban formar parte de cada uno de los Comités (artículo 18.5 h) del Reglamento del Consejo de Administración) y ocupar el cargo de Presidente -y, en su caso, de Secretario- de los mismos.
- f) Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios, así como la idoneidad de los diversos miembros del Consejo de Administración y de éste en su conjunto, informando al Consejo en consecuencia.

3.3. *[Nota: Se propone incorporar esta función del Comité recogida en el art. 18.5.i) del Reglamento del Consejo de Liberbank, de conformidad con la relevancia que otorgan las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad tanto a la idoneidad del Consejo en su conjunto, como a la necesidad de realizar una evaluación continua del Consejo y de sus miembros.]* Secretario del Consejo de Administración

Con el apoyo del Área de Órganos de Dirección y Cumplimiento y de la Dirección General de Personas y Medios, corresponderán al Secretario del Consejo de Administración las siguientes funciones:

- a) Coordinar el procedimiento de selección de los miembros del Consejo de Administración.

- b) Presentar el expediente del candidato o miembro del Consejo de Administración cuyo nombramiento o reelección se propone al Comité de Nombramientos para su examen.

4. Principios generales y contenido de la Política

4.1. Procedimiento de selección de los miembros del Consejo de Administración y sus Comités

4.1.1. Nombramiento de consejeros

4.1.1.1. Cuando se trate de consejeros independientes

El Comité de Nombramientos, en el marco de su competencia para elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para que éste proceda directamente a designarlos (por cooptación) o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas (artículo 18.5 c) del Reglamento del Consejo de Administración), evaluará, con carácter previo, el equilibrio de competencias, capacidad, diversidad, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración en su conjunto, y, a estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido (artículo 18.5 a) del Reglamento del Consejo de Administración).

Una vez definido el perfil del candidato a formar parte del Consejo de Administración conforme a los criterios anteriores, el Comité de Nombramientos dará instrucciones, por medio del Secretario del Consejo de Administración, a la Dirección General de Personas y Medios para que, a través de una consultora de reconocido prestigio en el ámbito de la selección de personal, inicie un proceso de búsqueda de candidatos que se ajusten al perfil deseado.

[Nota: Se propone eliminar esta referencia, toda vez que se ha incorporado una referencia a la lista de candidatos en el apartado 5.1.3 aplicable a todas las categorías de Consejeros, tal y como se recoge en el apartado 132 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]

En todo caso, el Comité de Nombramientos velará por que los candidatos propuestos reúnan los requisitos de independencia recogidos en el artículo 7.3 (a) del Reglamento del Consejo de Administración, 529 duodecies.4 de la LSC, teniendo en cuenta también lo dispuesto en el apartado 91 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad, asegurándose de que puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por sus relaciones con la Sociedad o su grupo, con sus accionistas significativos o con sus directivos. De igual modo, y sin perjuicio de su evaluación posterior, el Comité de Nombramientos velará por que los candidatos propuestos sean aptos para cumplir con los requisitos de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno previstos en la PEI.

4.1.1.2. Cuando se trate de los restantes consejeros

En los restantes casos, en los que el Consejo -bien a iniciativa propia o bien a instancia de un accionista, para los supuestos de consejeros dominicales- haga llegar al Comité de Nombramientos propuestas de nombramiento de consejeros para su informe previo, el Comité de Nombramientos deberá tener en cuenta el equilibrio de competencias, conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia necesarios en el Consejo de Administración en su conjunto (artículo 18.5 a) del Reglamento del Consejo de Administración) y, consecuentemente, valorar si el candidato propuesto se ajusta a las necesidades que deriven del examen conjunto de todas ellas, calificándolo en la categoría que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 duodecies LSC, le corresponda.

Asimismo, para los supuestos de consejeros dominicales, el Comité de Nombramientos podrá trasladar al Consejo de Administración, tanto para su uso interno, como para su remisión, en su caso, a los principales accionistas de la Sociedad, orientaciones sobre las condiciones subjetivas que deberían reunir los candidatos que se propongan para cubrir una determinada vacante, en aras a lograr una alineación entre las legítimas expectativas que pudieran tener los principales accionistas de la Sociedad a estar debidamente representados en el Consejo de Administración y las necesidades del mismo.

4.1.1.3. Disposiciones comunes a todos los nombramientos

Siempre que sea posible, las propuestas de nombramiento procurarán tener en cuenta una lista restringida elaborada por la Dirección General de Personas y Medios que contenga una preselección de candidatos adecuados que tome en consideración, entre otros aspectos, los objetivos de diversidad establecidos en la presente Política, sin perjuicio de los demás procesos de selección que pueda poner en práctica el Comité de Nombramientos, así como de los candidatos que puedan proponerse por el Consejo o accionistas significativos para su evaluación.

[Nota: Se propone incorporar expresamente esta mención, de conformidad con lo previsto en el apartado 132 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]

4.1.2. Reelección y ratificación de consejeros

En caso de reelección o ratificación de consejeros, la propuesta o informe, según corresponda, del Comité de Nombramientos, contendrá además una evaluación del trabajo y dedicación efectiva del consejero durante el período en que haya desempeñado el cargo desde la fecha de su último nombramiento como miembro del Consejo.

4.1.3. Disposiciones comunes al procedimiento de nombramiento y reelección de consejeros

El Comité de Nombramientos, con la colaboración del Secretario del Consejo de Administración, iniciará los trabajos descritos en los puntos anteriores de cara a lograr el nombramiento o reelección de un determinado consejero con una antelación suficiente para permitir que las autoridades supervisoras competentes puedan pronunciarse sobre la conveniencia o no de proceder al nombramiento o reelección en cuestión.

En este sentido, y de conformidad con los procedimientos establecidos en la PEI de la Sociedad, el Comité de Nombramientos comenzará lo antes posible los trabajos de evaluación del equilibrio de competencias, capacidad, diversidad y conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración en su conjunto. A efectos de lo anterior, el Consejo de Administración, en su caso, hará llegar al Comité de Nombramientos sus propuestas de nombramiento o reelección de consejeros lo antes posible y con la antelación suficiente para que el Comité de Nombramientos pueda cumplir adecuadamente sus funciones.

Una vez concluidos los trabajos previstos en los apartados 4.1.1 y 4.1.2 anteriores para el nombramiento o reelección del consejero en cuestión, el procedimiento continuará con el sistema de evaluación previsto en la PEI, debiendo cumplir los candidatos a formar parte del Consejo de Administración con los requisitos de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno descritos en el apartado "5.4. Criterios de evaluación de la idoneidad" de la PEI, y valorando, entre otras cuestiones, que los candidatos actúen con honestidad, integridad e independencia de ideas, de manera que estén en disposición de ejercer un buen gobierno y que no estén incurso en ninguna de las prohibiciones o causas de incompatibilidad legal previstas en la normativa vigente en cada momento.

[Nota: Se propone incorporar esta mención, de conformidad con el artículo 32.1 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.]

4.1.4. Nombramiento y reelección de miembros de los Comités del Consejo

En ejercicio de su función para proponer los miembros que deban formar parte de cada uno de los Comités, el Comité de Nombramientos velará por que los nombramientos y reelecciones de los componentes de los distintos Comités del Consejo de Administración respeten lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración respecto a la composición de los mismos y en relación con los conocimientos, aptitudes y experiencia necesarios para formar parte de cada Comité. En este sentido, con carácter previo a elevar cualquier propuesta de nombramiento o reelección de un determinado consejero para formar parte de un Comité al Consejo de Administración, el Comité de Nombramientos deberá verificar el cumplimiento de tales requisitos.

4.2. Evaluación de las necesidades del Consejo de Administración en su conjunto

Sin perjuicio del examen individual de los candidatos a formar parte del Consejo de Administración en los términos establecidos en el apartado 5.1 anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.3 del RLOSS, y en atención a la naturaleza del Consejo de Administración como órgano colegiado así como al ejercicio reservado al pleno de determinadas competencias, en los procesos de selección de consejeros se deberá tener en cuenta la experiencia acumulada por los miembros del Consejo considerados en su conjunto.

En este sentido, los artículos 24.1 de la LOSS y 8.6 del Reglamento del Consejo de Administración prevén que la composición general del Consejo de Administración en su conjunto deberá reunir conocimientos, competencias y experiencias suficientes en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de la entidad, incluidos sus principales riesgos y asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración para tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Sociedad.

Además de los requisitos individuales señalados anteriormente, los miembros del Consejo de Administración, considerados en su conjunto, deben ser capaces de entender las actividades de la Sociedad, incluyendo sus principales riesgos y, en este sentido, ser capaces de adoptar las decisiones adecuadas en cada momento teniendo en cuenta el modelo de negocio, el apetito al riesgo, la estrategia y los mercados en los que Liberbank desarrolla sus actividades.

Asimismo, las áreas de conocimiento requeridas en el Consejo en relación con las actividades de la Sociedad deben estar cubiertas por el Consejo de Administración de forma colectiva, debiendo reunir sus miembros de forma individual la suficiente experiencia de manera que haya, en la medida de lo posible, un número suficiente de miembros con conocimientos en las distintas áreas para permitir una discusión fundada de las decisiones a adoptar.

Por último, el Consejo de Administración, considerado en su conjunto, debe reunir las suficientes habilidades de gestión para organizar sus tareas eficazmente y para comprender, en su caso, y cuestionar las prácticas de los directivos de Liberbank.

[Nota: Se propone incorporar expresamente los conocimientos y habilidades que debe reunir el Consejo de Administración en su conjunto, de conformidad con la relevancia que le otorgan las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad y en particular, los apartados 68 a 72.]

De acuerdo con lo anterior, en los procesos de selección de consejeros, el Consejo de Administración, además de lo previsto en el apartado anterior, deberá velar por los conocimientos y la experiencia profesional de los miembros del Consejo de Administración considerado en su conjunto.

A estos efectos, de conformidad con las previsiones de la Recomendación 14 del CBG, las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros, tanto del Comité de Nombramientos como del Consejo de Administración, se fundamentarán en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración. El resultado del análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración se recogerá en el informe justificativo del Comité de Nombramientos que se publique al convocar la Junta General de Accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

4.3. Diversidad en el Consejo de Administración

En todo caso, en los procesos de selección de consejeros se deberán tener en cuenta, en particular, los conocimientos, experiencias y género ya existentes en el seno del Consejo de Administración y de sus Comités, sobre la base de sus funciones y, asimismo, de las características de la Sociedad y su Grupo, en aras a favorecer la diversidad en la composición del mismo.

A tal fin, en el proceso de selección de candidatos deberá ponderarse la integración en el Consejo de Administración de consejeros con diversidad suficiente de experiencias y de conocimientos, de género, de edad así como la discapacidad y la formación de los consejeros, que permitan atender las exigencias legales y recomendaciones de buen gobierno en relación con la composición y singular idoneidad que deben reunir los miembros del Consejo de Administración y los distintos Comités.

Asimismo, las actuaciones de los órganos responsables del proceso de selección de consejeros de Liberbank se guiarán en todo momento por el compromiso de la Sociedad con la aplicación y seguimiento continuo de los principios de no discriminación, de igualdad de trato y oportunidades, en particular en relación con el género, la edad y la discapacidad, fomentando la concurrencia en el Consejo de Administración de miembros con distintos perfiles de formación y experiencia profesional.

En este sentido, el Consejo de Administración velará por que dicho órgano cuente con el número suficiente de consejeras, promoviendo con la toma de decisiones en los procesos de selección de nuevos consejeros el cumplimiento del objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo que fije el Comité de Nombramientos en cada momento y, en todo caso, atendiendo a lo previsto en la Recomendación 14ª del CBG, se tomará como objetivo a estos efectos, procurar alcanzar para el año 2020 un número de consejeras que represente al menos el 30% del total de miembros del Consejo, debiendo además velar por la diversidad cultural y por la presencia de miembros con conocimientos y experiencia en distintos ámbitos.

Por otro lado, respecto del Comité de Auditoría, el proceso de selección de candidatos deberá tener en cuenta las singularidades exigidas normativamente y a través de recomendaciones, en el sentido de que deberá procurarse que, en su conjunto, sus miembros, reúnan conocimientos específicos en aspectos contables, de auditoría, de gestión y control de riesgos, financieros, del sector bancario y de control interno, y en la medida de lo posible tener experiencia en tecnologías de la información que faciliten la supervisión de los sistemas de control y gestión de riesgos.

[Nota: Se completa este apartado "Diversidad en el Consejo de Administración", de conformidad con la redacción del artículo 540.4.c).6º LSC, dada por el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, a través del cual se implementa la Directiva 2014/95/UE, de 22 de octubre de 2014,

incorporándose asimismo un desarrollo expreso de las directrices esenciales en materia de diversidad de Liberbank.

Asimismo, se incorpora una referencia expresa a los requisitos de los candidatos a ser consejeros teniendo en cuenta “la idoneidad del Consejo y sus Comisiones en su conjunto”, de conformidad con la incidencia de la Guía Técnica 3/2017 de la CNMV sobre Comisiones de Auditoría en la idoneidad de los miembros del Comité de Auditoría y, por tanto, en la idoneidad conjunta del Consejo.]

A efectos de lograr, en particular, el objetivo de diversidad de género en el seno del Consejo de Administración, el Comité de Nombramientos deberá atender a las siguientes orientaciones:

- a) Respecto del nombramiento de consejeros independientes, el Comité de Nombramientos deberá velar, dando las indicaciones precisas, para que, en la búsqueda de candidatos que se ajusten al perfil deseado, la consultora de reconocido prestigio en el ámbito de la selección de personal encargada del proceso incluya candidatos que cumplan los condicionantes establecidos por el Comité de Nombramientos teniendo en cuenta lo establecido en este apartado.
- b) Respecto del nombramiento de los restantes consejeros, en el momento de elaborar su informe previo sobre la propuesta de nombramiento de los mismos, el Comité de Nombramientos ponderará la potencial incidencia del nombramiento del candidato propuesto en la diversidad de experiencias y conocimientos del Consejo, así como su orientación a alcanzar el objetivo fijado respecto del porcentaje de representación de consejeras.

5. Sistemas de reporting / Mecanismos de control

5.1. Evaluación anual e información sobre la aplicación de la presente Política

De conformidad con lo previsto en la Recomendación 14 del CBG, el Comité de Nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política y velará por que se informe de ello en el Informe Anual del Gobierno Corporativo de la Sociedad.

Asimismo, en el referido Informe Anual se deberá dejar constancia expresa de información detallada y concreta sobre los procedimientos de selección, remoción o reelección de consejeros de la Sociedad contenidos en la presente Política y sobre la aplicación y resultados de las disposiciones sobre diversidad contenidas en esta Política.

5.2. Actualización de la Política

El Comité de Nombramientos revisará anualmente esta Política proponiendo, en su caso, las medidas de mejora que se estimen necesarias, para lo que contará con el apoyo del Departamento de Órganos Sociales y Documentación, en colaboración con el Departamento de Asesoría Jurídica Corporativa, .

5.3. Mecanismos de control

Primera línea de defensa: Departamento de Órganos Sociales y Documentación y Dirección General de Personas y Medios, en colaboración con el Departamento de Asesoría Jurídica Corporativa.

Segunda línea de defensa:

Área de Órganos de Dirección y Cumplimiento que ejecuta la actividad propia de control en las materias de su competencia, mediante la implantación y ejecución de los controles necesarios, supervisando, en su caso, la existencia de los controles primarios en las diferentes unidades implicadas en la planificación y ejecución de la actividad, así como su ajuste a la normativa aplicable.

Dirección general de Control Integral del Riesgo (CRO) tiene por misión asegurar, con efectiva independencia, que los riesgos de la actividad del Banco permanecen dentro de los niveles aprobados.

Tercera línea de defensa: Dirección General de Auditoría Interna, que bajo la labor de velar por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno y el principio de independencia que rige su actuación, de acuerdo con las prácticas de buen gobierno, se responsabiliza de la última capa de control de riesgos del Grupo, verificando el cumplimiento de las políticas, procesos y controles, y comprobando así mismo la ejecución y eficacia de las pruebas anuales programadas.

6. Normativa relacionada

Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

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.

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.

Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Directrices EBA/GL/2017/12 sobre la evaluación de idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave.

7. Glosario

LOSS: Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

RLOSS: 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.

CBG: Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

LSC: Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad: Directrices EBA/GL/2017/12 sobre la evaluación de idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave.

PEI: Política de Evaluación de Idoneidad de la Sociedad.

8. Control de versiones

Versión	Responsable	Fecha de aprobación/actualización	Órgano de aprobación
1	Área de Asesoría Jurídica	28/09/2015	Consejo de Administración
2	Departamento de Asesoría Jurídica	13/12/2016	Consejo de

	Corporativa		Administración
3	Departamento de Asesoría Jurídica Corporativa	12/12/2017	Consejo de Administración
4	Departamento de Asesoría Jurídica Corporativa	25/09/2018	Consejo de Administración