

INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES SOBRE LA EVALUACIÓN DE SU COMPOSICIÓN, FUNCIONAMIENTO Y DESEMPEÑO DE SUS COMPETENCIAS DURANTE EL EJERCICIO 2019

I. INTRODUCCIÓN

El Comité de Remuneraciones de Liberbank, S.A. (en adelante, "Liberbank" o la "Sociedad"), en sesión celebrada el 28 de enero de 2020, ha procedido a la emisión del presente informe sobre la evaluación de su composición, funcionamiento y desempeño de sus competencias a lo largo del ejercicio 2019, 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, funcionamiento y desempeño de las competencias 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 incorporan la obligación prevista en el artículo 529.nonies de la Ley de Sociedades de Capital y la recomendación 36 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.

II. PROCESO DE EVALUACIÓN

1. Composición del Comité

Tras los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas celebrada con fecha 30 de abril de 2019, relativos, entre otros aspectos, al nombramiento y reelección de los administradores de la Sociedad, el Consejo de Administración acordó acometer la reorganización de sus Comités.

En consonancia con lo anterior, con objeto de ajustar la composición del Comité de Remuneraciones, el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 29 de julio de 2019, adoptó los siguientes acuerdos previa propuesta formulada por el Comité de Nombramientos, según lo previsto en el artículo 2 apartado h) del Reglamento General de dicho Comité:

1. Nombrar a don Jorge Delclaux Bravo como Vocal del Comité de Remuneraciones.
2. Cesar a doña Davida Marston como Vocal del Comité de Remuneraciones.

Tras los anteriores nombramientos, el Comité de Remuneraciones se encuentra actualmente integrado por cuatro miembros, dos de ellos Consejeros independientes y dos Consejeros dominicales:

- Doña María Garaña Corces, con la categoría de Consejera independiente, ocupa el cargo de Presidenta.
- Don Jorge Delclaux Bravo, con la categoría de Consejero independiente, ocupa el cargo de Vocal.
- Doña María Encarnación Paredes Rodríguez, con la categoría de Consejera dominical, ocupa el cargo de Vocal.
- Don Felipe Fernández Fernández, con la categoría de Consejero dominical, ocupa el cargo de Vocal.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 18bis.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 18bis.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 45bis.2 de los Estatutos Sociales y el 18bis.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 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 de Remuneraciones

Durante el ejercicio 2019 el Comité se ha reunido en 8 ocasiones, 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.

Respecto de la preparación y desarrollo de las reuniones, la Presidenta del Comité ha convocado sus reuniones con una antelación adecuada y, en todo caso, con un mínimo 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 presencialmente todos sus miembros a todas las reuniones del Comité celebradas a lo largo del año 2019.

Por otro lado, se ha facilitado a los miembros del Comité con carácter previo a cada reunión la información relativa a los asuntos a tratar en las mismas, fomentándose así su participación activa y la adopción informada de acuerdos.

Además de la asistencia de los miembros del Comité de Remuneraciones a las reuniones del mismo, han asistido como invitados por la Presidenta del Comité y con la conformidad del resto de miembros del mismo: el Presidente del Consejo de Administración, el Consejero Delegado (CEO) así como otros miembros del Consejo de Administración, del equipo directivo, del personal o terceros, cuando así lo ha acordado el Comité, a efectos de información o asesoramiento, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones. La presencia del CEO, del equipo directivo o de cualquier tercero en las reuniones, se ha limitado a aquellos puntos del Orden del Día en relación con los que habían sido convocados y ha sido necesaria su presencia, sin que hayan participado en las fases de deliberación y votación del Comité de Remuneraciones.

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 Administración, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18bis.8 del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 12 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones. De la misma forma, el Comité ha informado oportuna y puntualmente al Consejo, a través de su Presidenta, de las actividades y trabajos desarrollados en su seno.

Atendiendo a todo lo anterior, se puede concluir que el Comité de Remuneraciones 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 (CEO) 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 18bis.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 2019 el Comité ha desarrollado, entre otras, las siguientes funciones:

- Ha elaborado el informe del Comité de Remuneraciones sobre la evaluación de su composición y su propio funcionamiento durante el ejercicio 2018, conforme a 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 incorporan 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.
- Ha emitido, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodécies 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, el informe justificativo acerca de la propuesta de aprobación por la Junta General de Accionistas, celebrada el 30 de abril de 2019, de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.
- Ha elevado al Consejo de Administración el Esquema de Retribución Variable para el ejercicio 2019.
- Siguiendo el modelo establecido en la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, ha elaborado el informe anual de remuneraciones de Consejeros del ejercicio 2018, objeto de aprobación con carácter consultivo por la Junta General de Accionistas referida anteriormente.
- A los efectos de dar cumplimiento al deber de emitir anualmente un informe sobre la política general de retribución de los Consejeros para someterlo al Consejo de Administración, y dada la obligación de revisar los principios de las políticas de remuneraciones, ha emitido el informe anual sobre la política de retribución de los Consejeros y la política retributiva del resto del Colectivo Identificado en la Sociedad durante el ejercicio 2018.
- Ha propuesto al Consejo de Administración no dotar económicamente la bolsa de incentivos al Cuadro Directivo en concepto de retribución variable por cumplimiento de objetivos correspondiente al ejercicio 2018, 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.

- 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 a este respecto.
- Ha elevado un informe favorable al Consejo de Administración respecto de la actualización de la Política Retributiva aplicable a los Directivos de Liberbank (esta Política no es aplicable al Consejero Delegado CEO, cuya retribución viene regulada en la Política de Remuneraciones de los Consejeros).
- Tras su revisión, ha elevado con informe favorable al Consejo de Administración, la actualización de los contratos que regulan la relación laboral de los directivos con nivel de Director de Área o superior, habiendo recabado información acerca de la ejecución de dichas actualizaciones.
- 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.).

III. CONCLUSIÓN 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.

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 la normativa aplicable y los distintos textos corporativos de la Sociedad.