

INFORME DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES SOBRE LA EVALUACIÓN DE SU COMPOSICIÓN Y SU PROPIO FUNCIONAMIENTO DURANTE EL EJERCICIO 2015

I. INTRODUCCIÓN

El Comité de Remuneraciones de Liberbank, S.A. (en adelante, "**Liberbank**" la "**Sociedad**") en su sesión celebrada el 25 de enero de 2016 ha procedido a la emisión del presente Informe sobre su composición, funcionamiento y el desempeño de sus competencias a lo largo del ejercicio 2015, conforme a lo establecido en los artículos 45.5 de los Estatutos Sociales y 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

Se hace constar a los efectos de este apartado que el Consejo de Administración, celebrado con fecha 29 de junio de 2015, acordó modificar el Reglamento del Consejo de Administración a fin de adaptarlo a la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del Gobierno Corporativo ("**Ley 31/2014**"), al 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 las entidades de crédito ("**RD 84/2015**"); al CBG, y a los Estatutos Sociales de la Sociedad tras su modificación aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 21 de abril de 2015, estableciéndose en dicho Reglamento, por primera vez, un Comité de Nombramientos y un Comité de Remuneraciones separados. En consonancia con ello, y en cumplimiento de las exigencias previstas en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito ("**Ley 10/2014**"), el Consejo de Administración acordó, en su sesión de 29 de junio de 2015 la separación del Comité de Nombramientos y Retribuciones en un Comité de Nombramientos y un Comité de Remuneraciones, nombró a sus miembros y aprobó sus respectivos Reglamentos Generales.

En consecuencia, durante el ejercicio 2015 la Sociedad ha contado con dos Comités que han ejercido competencias en materia de remuneraciones (el antiguo Comité de Nombramientos y Retribuciones y, desde su constitución, el actual Comité de Remuneraciones). El Comité de Remuneraciones se encuentra actualmente integrado por cuatro miembros, dos de ellos Consejeros independientes, uno dominical y uno otro externo, tras el nombramiento efectuado por el Consejo de Administración el 29 de junio de 2015:

- 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 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 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 45.3 de los Estatutos Sociales y el 18 bis.2 del Reglamento del Consejo.

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 de Remuneraciones

Durante el ejercicio 2015, el Comité se ha reunido en siete ocasiones, y al menos una en cada trimestre, considerando, a estos efectos, las cinco reuniones que celebró el antiguo Comité de Nombramientos y Retribuciones hasta su desaparición y las dos reuniones que ha celebrado el Comité de Remuneraciones desde su constitución. Se puede concluir que, de esta forma se ha cumplido 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.

Respecto de la preparación y desarrollo de las reuniones, de conformidad con lo previsto en los artículos 8 y 9 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones, 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 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 2015 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 Sariego, Director General de Recursos Humanos,
- D. Baltasar Suárez Llorente, Director General de Intervención y Control de Gestión,
- D. Gregorio Pérez Pérez, Director del Área de Secretaría de Órganos de Dirección, y
- D. Carlos José Álvarez Díaz, Director de Coordinación con los Órganos de Dirección.

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 Presidencia 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 Presidente del Consejo 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.

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 2015 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 2015 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 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.
3. Ha informado acerca del contenido del escrito recibido del Banco de España, de fecha 9 de febrero de 2015, en relación con la Política Retributiva de Liberbank, solicitando la realización de un examen, a través de la función de auditoría interna, de los gastos de representación y gastos asimilables, relativos a los Consejeros y miembros del Comité de Dirección u órgano equivalente.
4. Teniendo en cuenta la ampliación del número de miembros del Consejo de Administración a quince, al amparo de lo dispuesto en el artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, ha propuesto al Consejo de Administración para que éste a su vez lo eleve a la Junta General de Accionistas, establecer como importe máximo de la remuneración anual a satisfacer por la Sociedad al conjunto de sus Consejeros, en su condición de tales, la cantidad de un millón ochocientos mil euros, cantidad que se mantendrá para sucesivos ejercicios en tanto no se modifique por la Junta General.
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 2014, destacando que el mismo refleja 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 (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 Sociedad y (iii) resulta compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad.
6. Ha informado favorablemente al Consejo de Administración sobre la propuesta de valoración de puestos de la nueva Estructura Organizativa de la Sociedad, elaborada por la firma Hay Group, que será de aplicación al cuadro directivo de la Sociedad, propuesta que se enmarca en la Política Retributiva de Liberbank, aprobada por el Consejo de Administración en su sesión del 25 de enero de 2012
7. Ha elevado la propuesta de aplicación de la Política Retributiva de Liberbank, para los miembros del Comité de Dirección de la Sociedad. Igualmente, ha elevado la propuesta de abonar la parte de retribución fija que pasó a tener carácter variable en aplicación de lo establecido en el acuerdo laboral de fecha 27 de diciembre de 2013, liquidando a cada directivo la parte que corresponda del ejercicio 2014 una vez verificado el cumplimiento de las condiciones establecidas en dicho acuerdo para el abono de dichas cantidades.
8. Ha examinado la propuesta de liquidación de los incentivos al Cuadro Directivo correspondientes a 2014, conforme a los criterios aprobados en el Esquema de Retribución Variable para ese ejercicio, basado en el Modelo de Retribución Variable que aprobó el Consejo de Administración de la Sociedad en marzo de 2012 y en el Modelo específico de Retribución Variable para el cuadro directivo del segmento de empresas.
9. Ha aprobado el conjunto de requerimientos específicos aplicables al Colectivo Identificado en materia de remuneraciones, recogidos en el informe presentado al Comité que ha sido elaborado contando con el asesoramiento de la firma KPMG Abogados, S.L.
10. Ha acordado elevar al Consejo de Administración la propuesta de atribuir, a efectos del abono de la Retribución Variable correspondiente al año 2014, a las actualmente extintas Áreas de Control y de Información, Análisis y Control de Gestión un nivel de desempeño que sea equivalente al

obtenido por el resto de las Áreas en el cumplimiento de los objetivos que tenían establecidos, en una cantidad global de 3,1 millones de euros.

11. Ha formulado al Consejo de Administración la propuesta de remuneración de los miembros del Consejo de Administración y ha emitido el informe sobre la política general de retribución de los consejeros para su sometimiento al Consejo.
12. Ha puesto a disposición del Consejo de Administración las actas de sus sesiones, una vez aprobadas, para seguimiento de la actividad llevada a cabo por el Comité.

4. Conclusión.

De acuerdo con lo expuesto, se puede concluir que el Comité de Remuneraciones asume y cumple eficientemente las competencias atribuidas por los distintos textos corporativos de la Sociedad.