

INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES SOBRE LA EVALUACIÓN DE SU COMPOSICIÓN Y SU PROPIO FUNCIONAMIENTO DURANTE EL EJERCICIO 2017

I. INTRODUCCIÓN

El Comité de Remuneraciones de Liberbank, S.A. (en adelante, “**Liberbank**” o la “**Sociedad**”), en sesión celebrada el 22 de enero de 2018, ha procedido a la emisión del presente Informe sobre su composición, funcionamiento y el desempeño de sus competencias a lo largo del ejercicio 2017, 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 (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 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.

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 2017 el Comité se ha reunido en 8 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 Presidenta del Comité las ha convocado con una antelación adecuada, y en todo caso 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 a ellas todos sus miembros, presentes o debidamente representados.

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. En particular, durante el ejercicio 2017 han asistido a las reuniones del Comité con regularidad para informar de los asuntos de su competencia, las siguientes personas:

- Don Pedro Manuel Rivero Torre, en su condición de Presidente del Consejo de Administración;
- Don Manuel Menéndez Menéndez, en su condición de Consejero Delegado (CEO);
- Don Baltasar Suárez Llorente, Director General de Intervención y Control de Gestión (hasta su baja en el cargo el 31 de agosto de 2017);
- Doña Marta Suárez González, Directora General de Intervención y Control de Gestión (y Subdirectora General de Control de Gestión hasta el 30 de octubre de 2017);
- Don José Luis Martín Sariego, Director General de Recursos Humanos;
- Don Orlando Sánchez Jardón, Director General de Medios (COO);
- Don Joaquín Sevilla Rodríguez, Director del Área de Transformación Digital;

- Don Gregorio Pérez Pérez, Director del Área de Secretaría General (CCO);
- Don José Manuel Vaquero Sánchez, Director de Asesoría Jurídica Corporativa; y
- Don Javier Basarte Albertos, Director de Coordinación con los Órganos de Dirección.

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 2017 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.
2. Se ha dado por enterado y conforme con la aplicación del marco de referencia para fijar los límites de la retribución de los representantes en órganos de administración de otras entidades, referido a la retribución de los no ejecutivos en las sociedades filiales Liberbank IT, S.L.U., Factoría de Transformación de Operaciones, S.L.U., y Mihabitans Cartera, S.A.U.
3. Ha informado y verificado la información contenida en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2016 aprobado 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.
5. Ha aprobado el Informe Justificativo en relación a la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones en el cual se concluye que la Política de Remuneraciones de los Consejeros resulta

acorde con la normativa, las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de prudencia en la asunción de riesgo, buen gobierno y transparencia, y resulta adecuada y está alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos. Dicha Política fue aprobada por la Junta General de Accionistas en la sesión celebrada por dicho Órgano el 19 de abril de 2017 a propuesta del Consejo de Administración.

6. Ha analizado y acordado elevar al Consejo de Administración el informe sobre cumplimiento provisional de los Objetivos Corporativos a 31 de diciembre de 2016 así como los hitos e indicadores económicos y operativos vinculados al objetivo corporativo 2017 de proyectos estratégicos.
7. Ha tomado razón del contenido del informe de elaborado por Ernst & Young Abogados, S.L.P., 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 2016, 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 (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 acordando, por unanimidad, elevar al Consejo de Administración, para toma de razón en su caso, las conclusiones contenidas en los referidos informes de evaluación.
8. Ha analizado la cuantificación de la bolsa de incentivos al Cuadro Directivo en concepto de Retribución Variable por cumplimiento de objetivos correspondiente al ejercicio 2016, acordando elevar con informe favorable al Consejo de Administración propuesta de no dotar la bolsa de incentivos al Cuadro Directivo en concepto de retribución.
9. Ha acordado elevar con informe favorable propuesta de abono de la parte de retribución fija que pasó a tener carácter variable en aplicación del acuerdo laboral de 27 de diciembre de 2013, liquidando a cada directivo la parte que corresponda del ejercicio 2016.
10. 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, y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2017, 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).
11. Se ha dado por enterado y conforme con el procedimiento para la tramitación y control del pago de gastos de consejeros no ejecutivos del Banco y resto de sociedades del Grupo.
12. Ha elevado informe favorable al Consejo de Administración respecto a la actualización de la Política Corporativa de Determinación del Colectivo Identificado, incorporando las modificaciones necesarias para adaptar dicha Política a lo establecido en las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 (“Guía de la EBA”), que ha entrado en vigor en ejercicio 2017. Dichas Directrices recogen requerimientos específicos en relación con el procedimiento de revisión y exclusión de los miembros del Colectivo Identificado, en particular en lo que a

determinados aspectos formales relativos a la determinación de la política y el procedimiento de identificación se refiere.

13. Ha elevado al Consejo de Administración informe favorable con relación a la propuesta de aprobación de la primera versión de la Tipología y Fijación de los Objetivos Corporativos correspondientes al ejercicio 2018.

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.