LIBERTAS 7

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS RETRIBUCIONES Y BUEN GOBIERNO

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y BUEN GOBIERNO

ÍNDICE

TÍTULO I. NATURALEZA, OBJETO Y APROBACIÓN

Artículo 1. Finalidad.

Artículo 2. Interpretación.

Artículo 3. Aprobación y modificación.

TÍTULO II. COMPOSICIÓN

Artículo 4. Número y clase de consejeros de la Comisión.

Artículo 5. Nombramiento.

Artículo 6. Duración del cargo.

TÍTULO III. CARGOS

Artículo 7. Presidente.

Artículo 8. Secretario.

TÍTULO IV. FUNCIONAMIENTO Y REUNIONES

Artículo 9. Reuniones.

Artículo 10. Orden del día.

Artículo 11. Lugar de celebración.

Artículo 12. Constitución, asistencia y adopción de acuerdos.

TÍTULO V. COMPETENCIAS

Artículo 13. Competencias y funciones de la Comisión.

Artículo 14. Evaluación y selección de consejeros y altos directivos.

Artículo 15. Nombramiento, reelección y separación de consejeros independientes.

Artículo 16. Nombramiento, reelección y separación de otros consejeros, altos directivos y secretario del Consejo.

Artículo 17. Sucesión del presidente del consejo, del primer ejecutivo y de los altos directivos.

Artículo 18. Política de retribuciones y condiciones contractuales del consejero delegado y de la alta dirección.

Artículo 19. Determinación o verificación de las remuneraciones devengadas de los consejeros y de la alta dirección.

Artículo 20. Gobierno corporativo.

TÍTULO VI. ASESORAMIENTO E INFORMACIÓN. EVALUACIÓN.

Artículo 21. Asesoramiento e información.

Artículo 22. Evaluación.

El presente Reglamento se ha redactado empleando el masculino genérico para facilitar su lectura, aunque en todos los casos se han tenido en cuenta ambos sexos.

TÍTULO I. NATURALEZA, OBJETO Y APROBACIÓN.

Artículo 1. Finalidad.

El Reglamento de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno (en adelante el "Reglamento") tiene por finalidad regular las funciones de la Comisión de Nombramiento, Retribuciones y Buen Gobierno (en adelante, la "Comisión") y la organización y funcionamiento de la misma, de acuerdo con la Ley, los Estatutos y el Reglamento del Consejo de Administración.

Artículo 2. Interpretación.

1. El Reglamento es complementario y supletorio de lo establecido para la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno por los Estatutos y el Reglamento del Consejo de Administración.

2. Corresponde al Consejo de Administración resolver las dudas que suscite la interpretación y aplicación del Reglamento con arreglo a las normas legales, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, de conformidad con los principios y recomendaciones que deriven del Código Ético y del Código de Conducta de la Sociedad.

Artículo 3. Aprobación y modificación.

1. Corresponde al Consejo de Administración aprobar e introducir modificaciones en el Reglamento, conforme a los requisitos que se establecen en este artículo.

2. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno podrá proponer al Consejo de Administración modificaciones del Reglamento cuando considere que concurren circunstancias que lo hagan conveniente o necesario. A tal fin, la propuesta se acompañará de una memoria justificativa de las causas y el alcance de la modificación.

3. La modificación del Reglamento requerirá que el acuerdo sea aprobado por mayoría absoluta de los miembros del Consejo de Administración.

TÍTULO II. COMPOSICIÓN

Artículo 4. Número y clase de consejeros de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

La Comisión estará formado por un número de tres a cinco consejeros no ejecutivos de los que, al menos dos, serán consejeros independientes y, al menos uno de ellos será

designado teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en buen gobierno y funciones de alta dirección..

Artículo 5. Nombramiento.

Los miembros de la Comisión serán designados con el voto favorable de la mayoría absoluta del Consejo de Administración.

La designación de los miembros de la Comisión se realizará de tal manera que en conjunto reúnan conocimientos y experiencia en materia de buen gobierno y funciones de alta dirección.

La Comisión establecerá un programa de orientación para sus nuevos miembros, que asegure que todos ellos tienen un conocimiento homogéneo suficiente de la Sociedad y facilite su participación activa desde el primer momento.

La Comisión establecerá asimismo para sus miembros un plan permanente de formación que asegure la actualización de conocimientos en relación con las novedades en materia de gobierno corporativo, análisis y evaluación estratégica de políticas de personas, selección de directivos, diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y altos directivos.

Artículo 6. Duración del cargo.

Los miembros de la Comisión ejercerán su cargo durante el plazo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración.

Los miembros de la Comisión cesarán en el cargo cuando haya transcurrido el período para el que fueron nombrados, cuando cesen como miembros del Consejo de Administración, así como en todos los demás supuestos en que así proceda de acuerdo con la Ley, los Estatutos, el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento.

TÍTULO III CARGOS

Artículo 7. Presidente

La Comisión elegirá de su seno un Presidente, entre los consejeros independientes.

La propuesta y designación del Presidente se realizará teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia previa como miembro de alguna comisión de

nombramientos y retribuciones o como consejero ejecutivo o miembro de alta dirección

El Presidente será responsable del eficaz funcionamiento de la Comisión y, por tanto, se asegurará de que sus miembros reciban con carácter previo información suficiente, organizará el debate y promoverá la participación activa de los consejeros durante las sesiones de la Comisión, salvaguardando su libre toma de posición y expresión de opinión.

Asimismo, el Presidente de la Comisión actuará como su portavoz en las reuniones del Consejo de Administración, de la Junta General de Accionistas y de cualesquiera grupos de interés. En particular, informará al Consejo de Administración de cada reunión que se celebre, con un detalle suficiente que permita al Consejo cumplir con sus responsabilidades.

Artículo 8. Secretario.

El Secretario de la Comisión será el del Consejo de Administración, quien levantará acta de las sesiones, dando cuenta al Consejo de Administración de los acuerdos adoptados.

Las actas de la Comisión se remitirán a todos los consejeros tras la celebración de la correspondiente sesión de la Comisión, una vez reciban el visto bueno de su Presidente, y, además, deberán estar a disposición de todos los miembros del Consejo de Administración.

El Secretario, sin perjuicio de las funciones atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración, dará asimismo apoyo a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno en todas las cuestiones que le afecten, incluido el apoyo al Presidente en la elaboración del orden del día de las reuniones, la redacción del Informe de actividades de la Comisión, así como en la recopilación y distribución de los documentos relativos al orden del día, entre otros.

TÍTULO IV. FUNCIONAMIENTO Y REUNIONES.

Artículo 9. Reuniones.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, se reunirá de conformidad con el calendario anual de reuniones, con un mínimo de tres reuniones anuales, así como cuantas veces lo solicite su Presidente o dos de sus miembros o a solicitud del Presidente del Consejo de Administración. La Comisión se reunirá,

asimismo, cada vez que el Consejo de Administración o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas.

El Secretario, por indicación del Presidente de la Comisión, canalizará y facilitará la información y documentación necesarias al resto de miembros de la Comisión con el tiempo suficiente para que puedan analizarla de forma previa a su reuniones.

La convocatoria de la Comisión podrá cursarse por carta, fax, telegrama o correo electrónico o cualquier otro medio de comunicación a distancia, a cada uno de los consejeros con la antelación necesaria y, como mínimo, de tres días hábiles. La convocatoria incluirá siempre el orden del día de la sesión y se acompañará de la información relevante debidamente resumida y preparada.

Las sesiones extraordinarias de la Comisión, que únicamente se celebrarán cuando, a juicio del Presidente, las circunstancias así lo aconsejen, podrán convocarse telefónicamente y no será de aplicación el plazo de antelación y los demás requisitos que se indican en el párrafo anterior.

No será necesaria la convocatoria previa, cuando estando presentes todos sus miembros, acepten por unanimidad su celebración y los puntos del día a tratar.

Artículo 10. Orden del día.

El Presidente fijará el orden del día de todas las reuniones de la Comisión teniendo en cuenta el orden del día del Consejo de Administración.

Artículo 11. Lugar de celebración.

Las sesiones de la Comisión tendrán lugar normalmente en el domicilio social, pero también podrán celebrarse en cualquiera de los centros donde la Sociedad desarrolle su actividad, que determine el Presidente y que se señale en la convocatoria.

La Comisión podrá celebrarse, asimismo, en varias salas simultáneamente, siempre y cuando se asegure por medios audiovisuales o telefónicos la interactividad e intercomunicación entre ellas en tiempo real y, por tanto, la unidad de acto. En este caso, se hará constar en la convocatoria el sistema de conexión y, en su caso, los lugares en que estén disponibles los medios técnicos necesarios para asistir y participar en la reunión. Los acuerdos se considerarán adoptados en el lugar donde esté la Presidencia.

Artículo 12. Constitución, asistencia y adopción de acuerdos.

La Comisión quedará válidamente constituido cuando concurran la mayoría de sus miembros. La asistencia a las reuniones será siempre personal, de manera que, en caso de imposibilidad de asistencia de algún miembro, no será posible la delegación en otro miembro de la Comisión.

El Presidente de la Comisión, a través del Secretario, podrá solicitar la asistencia de otras personas, tales como, miembros del Consejo de Administración, consejeros ejecutivos, directivos, empleados o expertos, para que se incorporen a las reuniones cuando lo considere conveniente y solo para tratar aquellos puntos concretos de la agenda para los que sean citados. Cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la compañía que fuese requerido para ello, estará obligado a asistir a las sesiones de la Comisión y a prestarle debidamente su colaboración y acceso a la información de que disponga.

Los acuerdos de la Comisión se aprobarán por mayoría de votos favorables. En caso de empate, el voto del Presidente tendrá carácter dirimente.

TÍTULO V. COMPETENCIAS.

Artículo 13. Competencias y funciones de la Comisión.

La función principal de la Comisión es el asesoramiento al Consejo de Administración en las cuestiones relacionas con la selección y nombramiento de consejeros y altos directivos y con su remuneración, así como en la elaboración y modificación de las normas de buen gobierno corporativo.

En cualquier caso, el Consejo de Administración podrá atribuir a la Comisión cualesquiera otras competencias no reservadas por la Ley, los Estatutos o el Reglamento del Consejo de Administración a otros órganos.

Artículo 14. Evaluación y selección de consejeros y altos directivos.

1. La Comisión evaluará las competencias, conocimientos, experiencia y capacidad de dedicación necesarios en el consejo de administración. 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.

2. La Comisión concretará el perfil y capacidades requeridas en el nuevo consejero o alto directivo con carácter previo al inicio del proceso de cada selección. Cualquier candidato, independientemente de la categoría con que pudiera ser nombrado y de quién le haya propuesto, será evaluado sobre su categoría e idoneidad.

3. En su propuesta o informe de nombramiento o reelección de consejeros la Comisión describirá el resultado del análisis previo realizado de las necesidades del Consejo y las razones que justifican la adecuación del candidato.

4. La Comisión establecerá un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborará orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

Artículo 15. Nombramiento, reelección y separación de consejeros independientes.

La Comisión elevará al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión para la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta general de accionistas, y para ello:

1. La Comisión tendrá en cuenta cualquier propuesta de posibles candidatos que aporten los consejeros. No obstante, en el caso de que los candidatos hayan sido presentados para su valoración por accionistas significativos, consejeros dominicales o consejeros ejecutivos, se extremarán las cautelas y se recabará cuanta información se considere oportuna para asegurarse de que el candidato propuesto no tiene vinculaciones que pudieran condicionar su independencia.

2. Se exigirá al candidato información suficiente sobre el resto de sus actividades y los potenciales conflictos de intereses que puedan afectarle, de manera que la Comisión pueda valorar el efecto que ello pueda tener sobre la capacidad del candidato para ejercer su función en las condiciones estipuladas o sobre su independencia actual o futura. Dicha información se recabará anualmente.

3. Antes de su propuesta de nombramiento al Consejo, se informará al candidato sobre lo que se espera de él en términos de dedicación, participación en comisiones especializadas y compromiso con la compañía.

4. En las propuestas de reelección de consejero valorará el desempeño mientras haya ejercido el cargo y su adecuación a las necesidades de gobierno de la compañía.

5. En la propuesta de reelección se valorará la necesidad de una renovación progresiva del Consejo, analizando y ponderando, entre otros aspectos, el tiempo que cada consejero lleva desempeñando el cargo.

6. Salvo en las competencias que corresponden a la Junta, cualquier propuesta de separación de consejeros independientes que el Consejo vaya a someter a la Junta partirá necesariamente de la propia Comisión, una vez valorada la concurrencia de causa justificada para ello.

Artículo 16. Nombramiento, reelección y separación de otros consejeros, altos directivos y secretario del Consejo.

La Comisión valorará si en la selección de los candidatos sobre los que tiene que informar se han respetado la política y procedimientos de nombramiento establecidos; en caso de que se observen irregularidades o desviaciones en el procedimiento, se hará constar en el informe al Consejo y, adicionalmente, el Presidente de la Comisión o cualquiera de sus miembros deberá ponerlas de manifiesto en la reunión del Consejo en que se trate el asunto. Cuando este tipo de incidencias no queden satisfactoriamente resueltas o provoquen fuertes discordancias de criterio en el seno de la Comisión, se mencionarán en el informe anual de funcionamiento de la misma.

En el caso de que se proponga el nombramiento de un consejero dominical a instancia de un accionista cuya participación accionarial sea inferior al 3%, la Comisión recabará información sobre las razones de la propuesta y las explicará en el informe que elabore en relación con el nombramiento.

En el supuesto de cese de un consejero en su cargo antes del término de su mandato debido a la renuncia del mismo, la Comisión establecerá un diálogo con el consejero para conocer las razones que han llevado a su cese, ya sean personales, -salud, compromisos familiares, exceso de trabajo, etc – o de otra naturaleza, por ejemplo derivado de discrepancias con la estrategia de la entidad, con otros miembros del consejo o de la dirección, con accionistas significativos o con cualquier otro interviniente en el gobierno corporativo de la sociedad.

Artículo 17. Sucesión del presidente del consejo y del primer ejecutivo.

La Comisión elaborará un plan de sucesión del presidente del consejo y, del primer ejecutivo de la Sociedad, estipulando los perfiles y el procedimiento de búsqueda de los posibles candidatos.

Este plan de sucesión se revisará al menos cada cinco años y, en todo caso, cuando surjan nuevas necesidades y circunstancias que lo aconsejen. Cuando se observen desviaciones manifiestas respecto al plan o presiones sobre los miembros de la Comisión en relación con la sucesión del presidente o del primer ejecutivo, el presidente de la Comisión o cualquiera de sus miembros informará de ello al Consejo. Este tipo de incidencias deberán ser también mencionadas en el informe anual de funcionamiento de la Comisión.

Artículo 18. Política de retribuciones y condiciones contractuales de los consejeros y de la alta dirección.

La Comisión propondrá al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros, de los consejeros ejecutivos, de los directivos y de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de las Comisiones o del Consejero Delegado y velará por su observancia.

La Comisión formulará el informe, objetivos, criterios y métricas de los distintos conceptos retributivos en los ejercicios en los que proceda la aprobación de política de retribuciones o cuando se haya propuesto su modificación o sustitución, peferiblemente al comienzo del ejercicio y con anterioridad a su aplicación.

Dicha política será clara, precisa, verificable y basada en criterios objetivos, además de coherente con las circunstancias particulares de la entidad y con su estrategia y tendrá en cuenta su impacto en el rendimiento sostenible y a largo plazo de la compañía y en términos de asunción de riesgos.

En el diseño de la política de remuneraciones la Comisión tendrá en cuenta las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV.

La Comisión podrá utilizar los servicios de un asesor externo para la elaboración de la política de remuneraciones y velará por su independencia.

La política de remuneraciones será revisada anualmente por la Comisión para asegurar que está alineada con la situación y la estrategia de la entidad y con las

condiciones del mercado y para valorar si contribuye a un control y gestión adecuados de los riesgos.

La Comisión revisará las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y verificará que son consistentes en las políticas retributiva vigente, e informará sobre las condiciones básicas de los contratos de alta dirección, en su caso.

Artículo 19. Determinación o verificación de las remuneraciones devengadas por los consejeros y la alta dirección.

En la determinación de la propuesta de las remuneraciones individuales devengadas por los consejeros, especialmente los ejecutivos, incluyendo los componentes variables a corto, medio y largo plazo, la Comisión evaluará el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos para su consecución.

También revisará la aplicación de la política de remuneraciones a los altos directivos y verificará la información que sobre sus remuneraciones figure en el Informe Anual de Remuneraciones y en otros documentos de la compañía.

Asimismo, la Comisión verificará que la política de remuneraciones se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos a los consejeros y altos directivos que no estén previstos en ella.

Para el desempeño de estas funciones la Comisión consultará al presidente y al primer ejecutivo, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

Artículo 20. Buen gobierno.

Serán competencias de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno en relación con el gobierno corporativo las siguientes:

a) Informar a la Junta General de accionistas sobre las cuestiones que se plateen en relación con aquellas materias que sean competencia de la Comisión.

b) Informar al Consejo de Administración sobre los resultados del proceso de evaluación anual de la Comisión.

c) Proponer anualmente al Consejo de Administración, para su aprobación y publicación, un Informe de actividades de la Comisión.

d) Examinar el grado de seguimiento de la Sociedad de las recomendaciones incluidas en el Código de Buen Gobierno de la Sociedades Cotizadas en relación con aquellas materias que sean competencia de la Comisión.

e) Revisar y verificar la información que sobre el gobierno de la sociedad y las retribuciones del Consejo tenga que publicar la sociedad.

f) Revisar que la información que la Sociedad tenga en su página web sobre sus consejeros es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones del Código de Buen Gobierno.

g) Coordinar el proceso de reporte de la información no financiera y sobre diversidad.

h) Promover y supervisar la evaluación del funcionamiento del Consejo y de sus comisiones.

i) Proponer al Consejo la política de selección de consejeros y, en particular, una política de diversidad de los consejeros y, en su caso, relativa a la alta dirección.

j) Participar en las posibles actualizaciones de los estatutos sociales, Reglamento de la Junta, Reglamento del Consejo, así como en la elaboración de la restante normativa interna, y evaluar periódicamente la adecuación del sistema de buen gobierno de la sociedad, con el fin de que cumpla su misión de promover el interés social y tenga en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés.

k) Supervisar la estrategia, el cumplimiento de la política y las prácticas de responsabilidad social empresarial.

l) Cualesquiera otras actuaciones que resulten necesarias para velar por el buen gobierno corporativo y la transparencia de todas las actuaciones de la Sociedad.

TÍTULO VI. ASESORAMIENTO E INFORMACIÓN. EVALUACIÓN.

Artículo 21. Asesoramiento e información.

La Comisión podrá recabar asesoramiento externo independiente de carácter jurídico, o de cualquier otra naturaleza, cuando lo considere conveniente para el desempeño de sus funciones, con cargo a la Sociedad.

Los miembros de la Comisión, cuando así lo exija el desempeño de sus funciones, tendrán acceso a todos los servicios de la Sociedad y tendrán el deber de exigir y el derecho de recabar de la Sociedad la información adecuada y necesaria que les sirva para el cumplimiento de sus obligaciones, todo ello, a través del Secretario de la Comisión.

Artículo 22. Evaluación.

Como parte de la evaluación anual del Consejo, la Comisión deberá evaluar su desempeño de forma autónoma, para fortalecer su funcionamiento y mejorar la planificación del ejercicio siguiente. A estos efectos deberá pedir opinión al resto de consejeros y, si lo considera apropiado, contar con la ayuda de un consultor externo. Con independencia del procedimiento que se elija, se debe informar al Consejo de los aspectos evaluados y del resultado de la evaluación, para que se tengan en cuenta en la evaluación anual del consejo.

En aras de una mayor transparencia, se indicará en qué medida la evaluación ha dado lugar a cambios significativos en la organización interna y procedimientos. Esta información se incluirá en el informe anual sobre la actividad de la Comisión.