

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA DE FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA 31/12/2014

C.I.F. A-86201993

Denominación Social:

LIBERBANK, S.A.

Domicilio Social:

Carrera de San Jerónimo, 19
28014 MADRID (España)

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

A] POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (*mix retributivo*).

Explique la política de remuneraciones

Liberbank, S.A. (en adelante, la "**Sociedad**" el "**Banco**" o "**Liberbank**") cuenta con un sistema de decisión adecuado al tamaño y actividad del Banco, a la normativa aplicable y a las mejores prácticas de buen gobierno internacionales.

Con fecha 23 de enero de 2013, la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración de Liberbank, en el marco de sus respectivas competencias, aprobaron los nuevos textos corporativos de la Sociedad –Estatutos Sociales y Reglamento de la Junta General que abordan la totalidad de las 52 recomendaciones de gobierno corporativo de aplicación a Liberbank (no resulta de aplicación la recomendación 2, referida a los grupos de sociedades en los que coticen la sociedad matriz y la dependiente) contenidas en el Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

Por su parte, el Reglamento del Consejo de Administración, cuya redacción de fecha 23 de enero de 2013 incluía, al igual que en los casos anteriores, la totalidad de las 52 recomendaciones de gobierno corporativo, fue objeto de modificación en la reunión del Consejo de Administración celebrada con fecha 27 de octubre de 2014 a fin de adaptar su articulado a lo previsto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito. En tal sentido, y entre otros, se acordó la modificación del artículo 17 ("Comité de nombramientos y retribuciones") a fin de posibilitar, en su caso, la separación del actual Comité de Nombramientos y Retribuciones en un Comité de Nombramientos y un Comité de Remuneraciones; y la modificación del artículo 22 ("Retribución de los Consejeros") incorporando las previsiones relativas a la necesidad de evaluar anualmente la Política de Remuneraciones, así como la necesaria aprobación de la misma por la Junta General, sobre la base de lo previsto en el artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

En este sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo 36.2.(f) de los Estatutos Sociales, así como en los artículos 4.4.(b).7 y 17.5.(d).(i) del Reglamento del Consejo de Administración de Liberbank, el 25 de enero de 2012 el Consejo de Administración de la Sociedad, *previa propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones reunido con fecha 7 de diciembre de 2011* aprobó la política de remuneración de la Sociedad (en adelante, la "**Política Retributiva**") que, a fecha de aprobación del presente Informe, continúa en vigor.

La Política Retributiva de Liberbank, de conformidad con la normativa aplicable a las entidades de crédito en materia de retribuciones, es de aplicación a los Consejeros Ejecutivos y Altos Directivos del Banco, así como a aquellos profesionales de Liberbank cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma y los que ejercen funciones de control, así como a aquellos que reciban una remuneración global que los incluya en el mismo baremo de remuneración que los anteriores.

La Política Retributiva se basa en la valoración de puestos utilizando la Metodología Hay Group de Valoración de Escalas y Perfiles, y persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin, de un lado, de atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, y de otro, contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad.

Para la elaboración de la Política Retributiva, la Sociedad ha procurado que las retribuciones se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad, todo ello de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras (en adelante, el "RD 216/2008") tras las modificaciones introducidas en el mismo por el Real Decreto 771/2011 de 3 de junio y demás normativa aplicable a Liberbank en su condición de entidad de crédito.

Sobre la base de lo anterior, la Política Retributiva se ha elaborado partiendo de las siguientes premisas:

- La Política Retributiva de la Sociedad será de aplicación a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad y a aquellas categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma.
- La Política Retributiva de la Sociedad será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la Sociedad a largo plazo, siendo objeto de supervisión por el Comité de Nombramientos y Retribuciones con el fin de que éste pueda proponer al Consejo las modificaciones que, en su caso, sean oportunas.
- Las retribuciones abonadas por la Sociedad conforme a las presentes premisas se ajustarán a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad, y deberán favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, y evitar los conflictos de intereses.
- Asimismo, las retribuciones deberán establecer un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, y tomar en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que conlleva el papel que está llamado a desempeñar cada individuo, así como todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- Los componentes variables de la remuneración deberán tener la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable.
- Para determinar la retribución variable, cuando esté vinculada a resultados, se tendrán en cuenta los resultados del individuo (valorados conforme a criterios financieros y no financieros), los de la unidad de negocio a la que pertenezca y los resultados globales de la Sociedad a largo plazo.

- Al evaluar los resultados al objeto de calcular los componentes variables de la remuneración o los fondos para pagar estos componentes se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria.
- La retribución variable únicamente será abonada si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Sociedad, y si se justifica en función de los resultados de la misma y de la unidad de negocio y del empleado de que se trate, pudiendo la Sociedad, a estos efectos, retener la totalidad o parte de la misma.
- La Sociedad podrá exigir la devolución total o parcial de la retribución variable atendiendo a la inexactitud manifiesta de los datos utilizados para su cálculo.

Asimismo, la Política Retributiva del Banco se basa en los siguientes principios rectores:

- Vincularse, en los diferentes conceptos salariales que la componen, a la aportación de valor de los profesionales.
- Facilitar la implantación de una cultura de consecución de resultados a corto, medio y largo plazo de la Sociedad.
- Asegurar la proporcionalidad entre retribución y riesgo asumido, según los diferentes niveles de responsabilidad y perfiles de riesgo identificados.
- Mantener e incrementar la incentivación y compromiso de los profesionales, contemplando la posibilidad de incorporar nuevos conceptos de retribución en especie y flexible.
- Adaptarse a todos los requerimientos normativos y con las recomendaciones en materia retributiva del Banco de España.

Sobre estas bases, Liberbank ha definido un sistema retributivo que se aplica con carácter general a todo el cuadro directivo, adaptándose en cada puesto a la variable de responsabilidad y evolución profesional.

Tal y como se ha señalado anteriormente, desde su aprobación el 25 de enero de 2012 la Política Retributiva del Banco no ha sido modificada.

Sin perjuicio del mantenimiento de los principios y fundamentos del esquema retributivo, el 27 de diciembre de 2013 la Sociedad alcanzó un acuerdo con la representación legal de los trabajadores del Banco (en adelante, "RLT"), en virtud del cual se aplicó una escala progresiva de reducción de salarios al cuadro directivo que llega hasta el 19%, además de una reducción de jornada según la entidad origen del directivo que de media supone el 11,50%. Este esquema aplicaría a cada uno de los Consejeros Ejecutivos en la siguiente forma:

Al Vicepresidente Primero, quien es a su vez Director General de Auditoría Interna y Cumplimiento y que por tanto tiene relación laboral con la Sociedad, le ha correspondido una reducción del 19% de la retribución fija y del 10,97% de jornada.

En el caso del Consejero Delegado, quien no tiene relación laboral con la Entidad y por lo tanto no le sería de aplicación el acuerdo alcanzado con la RLT, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, en sesión celebrada el 27 de enero de 2014, adoptó la decisión de aplicarle una reducción del 28,315% en la retribución fija anual. Dicho ajuste en la retribución se aplica con efectos desde la fecha de eficacia del acuerdo laboral de 27 de diciembre de 2013.

La estructura del sistema retributivo aplicable a los Consejeros externos o no ejecutivos ha sido diseñada conforme a los estándares del mercado y las mejores

prácticas de gobierno corporativo. Asimismo, los elementos que componen el sistema retributivo de Liberbank han sido definidos conforme a criterios de competitividad y eficiencia, sobre la base de las funciones desempeñadas por los Consejeros del Banco, la retribución percibida por otros Consejos de Administración en el sector y conforme a la normativa aplicable a las entidades de crédito, todo ello en aras a captar y retener el talento y favorecer la administración eficiente del Banco.

En particular, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros consistirá en una asignación en metálico determinada y en dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes. El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros por dichos conceptos no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General, y la cantidad así fijada se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite, su distribución entre los distintos Consejeros, y la periodicidad de su percepción corresponde al Consejo de Administración.

Como ya se mencionó anteriormente, la Política Retributiva de Liberbank, que es de aplicación a los Consejeros ejecutivos de la Sociedad, establece, además de los componentes retributivos fijos, una parte variable, correlacionada con indicadores de rendimientos del interesado y de la Sociedad y para la que se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros, así como una evaluación de resultados anuales en un marco plurianual, con diferimiento del pago.

La retribución variable consistirá en hasta un máximo del 60% de la retribución fija anual que corresponda percibir a los Consejeros ejecutivos, en línea con los límites a la retribución de los Consejeros de las entidades que hayan recibido apoyo financiero público previstos en la Orden ECC 1762/2012.

El importe de la retribución variable se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos de carácter anual fijados por el Consejo de Administración, en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo, basados en una evaluación en la que se combinan los resultados tanto financieros como no financieros del empleado, de la unidad de negocio afectada y los resultados globales de la Sociedad, dentro de los límites establecidos normativamente para las entidades de crédito que hubiesen percibido apoyo financiero público.

De conformidad con lo establecido en la Política Retributiva vigente, el mix retributivo en el caso de los Consejeros ejecutivos será el siguiente:

- En el caso del Consejero Delegado, la retribución variable podrá suponer, para niveles de cumplimiento de objetivos del 100%, un porcentaje máximo de la retribución total, del 28,6%, siendo, por tanto, en este caso, el 71,4% restante el peso de la retribución fija sobre dicha retribución total.
- En el caso del Vicepresidente Primero y Director General de Auditoría Interna y Cumplimiento, la retribución variable podrá suponer, para niveles de cumplimiento de objetivos del 100%, un porcentaje máximo del 23,1%, de la retribución total, correspondiendo el 76,9% restante al peso de la retribución fija sobre la retribución total. Además de la retribución variable, los Consejeros ejecutivos perciben una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro, y una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación contractual con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al titular del derecho a recibir la indemnización.

--

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato dado a la comisión de retribuciones, su composición y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

De conformidad con lo establecido en los artículos 36.2 (f) de los Estatutos Sociales y 4.4.(b).(7) del Reglamento del Consejo de Administración de Liberbank, corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad la aprobación de la política de retribuciones de los Consejeros y Altos Directivos de la Sociedad.

Asimismo, el artículo 17.5.(d) del Reglamento del Consejo de Administración atribuye expresamente al Comité de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad la facultad de proponer al Consejo de Administración *"la política de retribución de los Consejeros y altos directivos"*.

En este sentido, en el marco de sus funciones, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, habiendo analizado previamente la compatibilidad de la política de retribuciones con los requisitos establecidos por la normativa aplicable, acordó en su sesión de 7 de diciembre de 2011 elevar al Consejo de Administración la propuesta de la política de retribución de Liberbank, que fue aprobada por el mismo el 25 de enero de 2012, sin que haya sido modificada desde esta fecha.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones, constituido por acuerdo del Consejo de Administración de Liberbank en su reunión de 5 de diciembre de 2011, es el órgano que asiste al Consejo, entre otras, en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo, velando por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad. Según se establece en el Reglamento del Consejo, este Comité estará formado por un mínimo de tres y un máximo de cinco vocales que serán designados por el Consejo de Administración, debiendo todos sus miembros ser Consejeros externos y la mayoría de ellos independientes, al igual que su Presidente. De conformidad con lo previsto en el artículo 17.4 del Reglamento del Consejo, los acuerdos del Comité de Nombramientos y Retribuciones serán adoptados por la mayoría de los asistentes, presentes o representados.

A fecha del presente Informe, en virtud del acuerdo del Consejo de Administración de 23 de enero de 2013, el Comité de Nombramientos y Retribuciones está compuesto por cinco Consejeros, todos ellos externos, siendo la mayoría independientes, cuyos nombres, cargos y carácter se detallan a continuación:

Consejero	Cargo	Calificación
Jorge Delclaux Bravo	Presidente	Independiente
Víctor Roza Fresno	Vocal	Dominical
Felipe Fernández Fernández	Vocal	Dominical
Pedro Manuel Rivero Torre	Vocal	Independiente
David S. Marston	Vocal	Independiente

Actúa como Secretario del Comité de Nombramientos y Retribuciones D. Jesús María Alcalde Barrio, por ostentar dicho cargo en el Consejo de Administración.

Sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración, el Comité de Nombramientos y Retribuciones tiene encomendadas facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva y de nombramientos y ceses de Consejeros y Altos Directivos, y, en particular, de conformidad con el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, tiene asignadas las siguientes funciones en materia retributiva:

- Proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los Consejeros y Altos Directivos; la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones en caso de separación como Consejero, y las condiciones básicas de los Altos Directivos.
- Emitir anualmente un informe sobre la política general de retribución de los Consejeros para someterlo al Consejo de Administración;
- Velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la Política Retributiva establecida por Liberbank para los Consejeros ejecutivos y los Altos Directivos.

Los acuerdos que adopte el Comité de Nombramientos y Retribuciones se llevarán a un libro de actas y cada acta será firmada por el Presidente y el Secretario. Una copia del acta de cada reunión del Comité de Nombramientos y Retribuciones será proporcionada a todos los miembros del Consejo de Administración tras su aprobación. A través de su Presidente, el Comité de Nombramientos y Retribuciones informará acerca de sus actividades al Consejo de Administración en las sesiones previstas al efecto, si bien en atención a la urgencia e importancia de los asuntos tratados, trasladará la información al Consejo en la primera sesión que se celebre tras la reunión del Comité.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, el Comité de Nombramientos y Retribuciones utiliza el asesoramiento que le proporcionan los servicios internos del Banco, pudiendo además solicitar, de conformidad con el artículo 17.10 en relación con lo previsto en el artículo 16.8 del Reglamento del Consejo de Liberbank, la asistencia a las sesiones de las personas que, dentro de la organización del Grupo, tengan conocimientos o responsabilidades relacionados con alguno de los asuntos a tratar por el Comité, así como contar con el asesoramiento de profesionales externos que sean precisos para el cumplimiento de sus funciones y que puedan contribuir a la mejor información de los Consejeros.

A estos efectos, en el desarrollo de sus funciones, y en particular, para la elaboración de la Política Retributiva, el Comité de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad contaron con el asesoramiento de los servicios internos de Liberbank y la información facilitada por relevantes firmas globales de consultoría en materia de compensación de Consejeros y altos directivos como es, por ejemplo, Hay Group, S.A.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Tal y como se ha señalado anteriormente, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros consistirá en una asignación en metálico determinada y en dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités.

En este sentido, en el marco de la Política Retributiva del Banco, el Consejo de Administración según acuerdo de fecha 17 de enero de 2012 acordó la siguiente distribución de la retribución por conceptos para el ejercicio 2012 y siguientes, aplicable dentro de los límites acordados por la Junta General de Accionistas celebrada con fecha 23 de enero de 2013:

- Una retribución anual que ascenderá a 40.000 euros derivada de la condición de Consejero y otra retribución anual que ascenderá a 10.000 euros derivada de la condición de Presidente de los diferentes Comités.
- Dietas por asistencia a cada una de las reuniones, teniendo en cuenta los cargos:
 - Dietas derivadas de la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración:
 - Vocales del Consejo de Administración residentes en España: 2.500 euros por reunión.
 - Vocales del Consejo de Administración no residentes: 5.000 euros por reunión.
 - Dietas derivadas de la asistencia a las reuniones del Comité de Auditoría y del Comité de Nombramientos y Retribuciones:
 - Presidente del Comité: 5.000 euros por reunión.
 - Vocales del Comité residentes en España: 2.500 euros por reunión.
 - Vocales del Comité no residentes: 5.000 euros por reunión.

Por otro lado, y en virtud de lo previsto en el artículo 47.2 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración que, asimismo, ostenten cargos ejecutivos en la Sociedad percibirán, sin perjuicio de las retribuciones señaladas anteriormente, una retribución fija adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.

No obstante, lo mencionado en el párrafo anterior el Consejo de Administración en su reunión del 17 de enero de 2012 adoptó la decisión de que los miembros del Consejo de Administración que ocupen puestos de dirección y/o tengan una relación laboral con la Sociedad no devengarán ni percibirán retribución alguna por su condición de administradores del Banco.

El Consejo de Administración con fecha 27 de octubre de 2014, a fin de dar cumplimiento a la previsión del artículo 29.4 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, acordó separar los cargos de Presidente del Consejo de Administración y de Consejero Delegado.

Dicho acuerdo conllevó a su vez:

- a) una valoración actualizada del puesto de Consejero-Delegado acordándose mantener su retribución en los términos vigentes hasta la fecha.
- b) La sustitución, a partir de esa fecha, del acuerdo de remuneración de los miembros del Consejo adoptado por dicho órgano en sesión celebrada el

día 17 de enero de 2012 y anteriormente aludida, por el siguiente:

- I. Los miembros del Consejo de Administración que ocupen puestos de dirección y/o tengan una relación laboral con la Entidad no devengarán ni percibirán retribución alguna por su condición de consejeros del Banco.
- II. Para los miembros del Consejo de Administración que no cupen puestos de dirección y/o no tengan una relación laboral con la Sociedad (es decir, los Consejeros que no reúnan las características del apartado I. anterior) se establecen los siguientes conceptos retributivos:
 - Una retribución fija por importe de 40.000 euros brutos anuales por pertenencia al Consejo de Administración.
 - Dietas por asistencia a cada una de las reuniones, teniendo en cuenta los cargos:
 - Vocales del Consejo de Administración residentes en España: 2.500 euros brutos por reunión.
 - Vocales del Consejo de Administración no residentes: 5.000 euros brutos por reunión.
 - Dietas derivadas de la asistencia a las reuniones del Comité de Auditoría y del Comité de Nombramientos y Retribuciones:
 - Presidente del Comité: 5.000 euros brutos por reunión.
 - Vocales del Comité residentes en España: 2.500 euros brutos por reunión.
 - Vocales del Comité no residentes: 5.000 euros brutos por reunión.
 - Retribución Fija adicional derivada de la condición de Presidente sin funciones ejecutivas del Consejo de Administración de cualquiera de los Comités o las Comisiones delegadas:
 - Presidente no ejecutivo del Consejo: 80.000 euros brutos anuales.
 - Presidente no ejecutivo de Comité o de Comisión delegada: 10.000 euros brutos anuales.

Respecto a la posible representación que desempeñen en empresas participadas, en la reunión del Consejo celebrada con fecha 17 de enero de 2012 se adoptó la regla de renunciar, en favor del propio Banco o de la empresa del Grupo que el Banco indique, a la percepción de cualquier tipo de remuneración por representar a la Sociedad en cualquiera de sus participadas por parte de los representantes que en cada momento ocupen además puestos de dirección y/o tengan una relación laboral con la Sociedad.

La retribución fija que corresponde percibir a los Consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones para el ejercicio 2015, asciende a:

Consejero	Importe de la retribución fija (miles de euros)
Manuel Menéndez Menéndez	258
Víctor Manuel Bravo Cañadas	207

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Dentro del sistema de retribución de Liberbank, y en el marco de lo establecido en el artículo 47.2 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración que ostenten cargos ejecutivos en la Sociedad percibirán, entre otras, *"una parte variable, correlacionada con indicadores de rendimientos del interesado y de la Sociedad"*. A estos efectos, Liberbank cuenta con un Modelo de Retribución Variable que constituye el marco general de la política que debe regir la definición del esquema de retribución variable que será aplicado en cada ejercicio.

Este Modelo de Retribución Variable fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión de 26 de marzo de 2012 habiéndose aprobado implantar el correspondiente al ejercicio 2014, basado en el anterior, en la reunión del Consejo de Administración celebrado con fecha 24 de marzo de 2014, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones celebrado con fecha 24 de febrero de 2014. El Modelo de Retribución Variable tiene como objetivo establecer una relación entre los resultados obtenidos por la Sociedad y la cuantía de retribución variable a abonar a sus empleados, compensar el nivel de consecución de objetivos, el esfuerzo y responsabilidad de cada uno de ellos, alinear su desempeño con los intereses a largo plazo de la Sociedad, y descartar la asunción excesiva de riesgos, tanto presentes como futuros.

Por otro lado, la retribución variable del sistema retributivo de Liberbank está sometida a determinadas restricciones derivadas de la normativa aplicable a Liberbank en su condición de entidad de crédito con apoyo financiero público. En particular, el artículo 4.3 de la Orden ECC 1762/2012, establece que la retribución variable anual de los Presidentes ejecutivos, Consejeros Delegados y Directivos

con contrato de alta dirección de las entidades que reciban apoyo financiero público sin hallarse participadas mayoritariamente por el FROB, no podrá exceder del 60% de la retribución fija bruta anual que estos perciban.

El referido artículo 4.3 de la Orden ECC 1762/2012 establece asimismo una restricción al abono de la retribución variable anual de los mencionados sujetos, el cual habrá que diferirse tres años desde su devengo, y quedar supeditado al cumplimiento del plan de saneamiento comprometido.

Por último, de conformidad con lo exigido en el artículo 76 *quinquies* del Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, en cuanto a la liquidación de la retribución variable, el 50% del pago se abonará en metálico y el otro 50% del pago se abonará en acciones de la entidad, como instrumento de pago a aplicar en Liberbank. El período de retención de los títulos sin posibilidad de disposición de los mismos es de un año.

La retribución variable anual de Liberbank se devenga al cierre del ejercicio, una vez auditadas las cuentas y evaluados los objetivos y desempeño del ejercicio tanto a nivel de Grupo, de Área, como individualmente. La evaluación de los resultados se inscribe en un marco plurianual, sujeto, cada uno de los tres primeros años, como llave desencadenante de la retribución variable, al cumplimiento estricto del Plan de saneamiento del Banco.

A partir de esos tres años y una vez satisfecho el crédito al FROB, los objetivos llave serán establecidos de conformidad con la estrategia a largo plazo del Banco, entre los que siempre estarán presentes unos determinados y sólidos niveles de capital y de liquidez, además de la obtención de un beneficio en cuantía suficiente para poder abonar retribución variable sin comprometer dichos niveles de solvencia.

La liquidación de la retribución variable de los Consejeros de Liberbank se efectúa de la siguiente manera:

Primer Ejecutivo (Consejero Delegado):

- La retribución variable consistirá en hasta un máximo del 60% de la retribución fija anual que corresponda percibir al Primer Ejecutivo.
- El 40% de la retribución variable devengada cada ejercicio se liquidará tres años más tarde, sujeta a los ajustes ex post por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la entidad en ese periodo que procedan.
- El 60% restante se liquidará, por terceras partes y de forma proporcional a su cuantía, en cada uno de los tres ejercicios sucesivos a aquel en que se hace el primer pago.
- El 50% de cada una de las liquidaciones de retribución variable se hará efectivo en metálico.
- El 50% restante se abonará mediante la entrega de acciones cotizadas de Liberbank, que serán sometidas a un período de retención de un año, a contar desde la entrega, transcurrido el cual y con sujeción a los ajustes ex post que procedan, el receptor podrá disponer libremente de ellas.

Resto de Consejeros afectados:

- La retribución variable consistirá en hasta un máximo del 60% de la retribución fija anual que corresponda percibir a los Consejeros ejecutivos.
- Son de aplicación todas las demás reglas anteriores, con la salvedad de que el 60% de la retribución variable devengada en cada ejercicio cerrado se liquidará en el ejercicio siguiente, a partir del cual se desencadena el diferimiento del 40% restante en los términos expresados para el Primer Ejecutivo.

--

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo
<p>El único miembro del Consejo de Administración beneficiario de aportaciones a planes de pensiones de aportación definida es don Víctor Bravo Cañadas.</p> <p>A este respecto, la aportación a planes de pensiones que le corresponde a don Víctor Bravo Cañadas es la establecida por el Convenio Colectivo de Cajas y Entidades de Crédito, en su artículo 70, punto 4.2 (735,42 euros/año). No obstante, por aplicación del Acuerdo laboral alcanzado con RLT de fecha 27 de diciembre de 2013 no se realizarán dichas aportaciones en el periodo que va de 01 de enero de 2014 a 30 de junio de 2017.</p> <p>Para el caso del Presidente-Consejero Delegado, no tiene establecidas a la fecha aportaciones a planes de pensiones o cualquier otro sistema de ahorro a largo plazo.</p>

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones
<p>Tal y como se señala en el apartado A.7 siguiente, los Consejeros ejecutivos de Liberbank, de conformidad con lo establecido en sus contratos suscritos con el Banco, percibirán una indemnización equivalente a una anualidad de su retribución fija en determinados supuestos de terminación de sus contratos.</p> <p>Asimismo, los Consejeros ejecutivos tienen suscritos pactos de no competencia que establecen una compensación económica equivalente a una anualidad de su retribución fija una vez extinguido el contrato.</p> <p>En todo caso, las indemnizaciones que podrán percibir los Consejeros de Liberbank en caso de terminación de sus funciones como Consejeros, están sujetas a las limitaciones establecidas por la Disposición Adicional séptima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en relación con los límites en las indemnizaciones a percibir por los administradores y directivos de entidades de crédito apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria.</p>

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración,

los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Principales términos de los contratos de los Consejeros ejecutivos de Liberbank, D. Manuel Menéndez Menéndez y D. Víctor Manuel Bravo Cañadas:

DON MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ

- **Duración:**

Contrato mercantil, vigente mientras el directivo continúe en el desempeño del cargo de Consejero Delegado.

- **Plazos de preaviso:**

El único supuesto tiene lugar si como consecuencia de sucesión de empresa o cambio relevante en la titularidad de la misma el directivo decide extinguir su contrato, en cuyo caso deberá preavisar con tres meses de antelación.

- **Indemnizaciones:**

Si el directivo decide extinguir el contrato de trabajo con motivo de sucesión de empresa o cambio relevante en la titularidad de la misma, o bien es cesado por la Sociedad de forma unilateral sin que medie incumplimiento muy grave y culpable debidamente acreditado, percibirá una indemnización equivalente a una anualidad de su retribución fija en el momento de la extinción del contrato o cese.

Adicionalmente, existe un pacto de no competencia para después de extinguido el contrato, que consiste en una compensación económica equivalente a una anualidad de su retribución fija en el momento de extinción del contrato.

En cualquier caso, las cuantías indemnizatorias estarán supeditadas a las limitaciones que la normativa, presente o futura, establezca en esta materia.

DON VÍCTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS

- **Duración:**

Por tiempo indefinido.

- **Plazos de preaviso:**

El directivo deberá preavisar con tres meses de antelación su decisión de extinguir el contrato laboral, tanto si dicha decisión es unilateral y sin mediar incumplimiento previo del Banco, como si viene motivada por una oferta pública de adquisición.

- **Indemnizaciones:**

Si el directivo decide extinguir el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en el art. 50 del ET, o con motivo de sucesión de empresa o cambio relevante en la titularidad de la misma, o bien es despedido de forma improcedente, percibirá una indemnización equivalente a una anualidad de su retribución fija en el momento de la extinción del contrato, salvo que dicha indemnización sea inferior a la legalmente establecida, en cuyo caso percibirá ésta última.

Adicionalmente, existe un pacto de no competencia para después de extinguido el contrato, que consiste en una compensación económica equivalente a una anualidad de su retribución fija en el momento de extinción del contrato.

En cualquier caso las cuantías indemnizatorias, estarán supeditadas a las limitaciones que la normativa, presente o futura, establezca en esta materia.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Hasta la fecha de aprobación del presente Informe, ningún miembro del Consejo de Administración de Liberbank ha devengado durante el ejercicio 2015 remuneraciones suplementarias como contraprestación por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

- Préstamos/créditos en condiciones de empleado:
Se considera retribución en especie:
Operaciones con garantía hipotecaria: diferencia entre el tipo de interés aplicado y la Media mensual del Euribor a 1 año + 0,30 (o el Interés Legal del Dinero -señalado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado- si es inferior).
Operaciones con garantía personal: diferencia entre el tipo de interés aplicado y la Media mensual del Euribor a 1 año + 1,25 (o el Interés Legal del Dinero -señalado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado- si es inferior).
- Seguro de vida:
Se considera retribución en especie el importe de las primas pagadas por estos seguros a favor del empleado.
- Alquiler de vivienda:
Se considera retribución en especie el importe del alquiler abonado por la sociedad, excepto que éste sea inferior al 10% del valor catastral de la vivienda o del 5% del valor catastral en el caso de inmuebles situados en municipios en los que los valores hayan sido revisados, en cuyo caso se imputará este valor.

- A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

A la fecha de aprobación del presente Informe, ningún Consejero ha devengado durante el ejercicio en curso remuneración alguna derivada de pagos realizados por Liberbank a una tercera entidad en la que el Consejero preste servicios.

- A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

La Política Retributiva de la Sociedad no contempla ningún concepto retributivo distinto de los señalados anteriormente.

- A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Como se ha señalado en el Apartado A.1 anterior, una de las premisas que persigue la Política Retributiva del Banco es que las retribuciones establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y los variables, tomando en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que conlleva el papel que está llamado a desempeñar cada individuo, así como todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

En este sentido, a la hora de determinar el sistema de remuneración aplicable a Consejeros, directivos, y demás personal de la Sociedad cuya actividad pudiese incidir en el perfil de riesgo del Banco, el Comité de Nombramientos y Retribuciones persigue, entre otros, la reducción de la exposición a riesgos excesivos tanto presentes como futuros y alinear el mismo a los intereses a largo plazo del Banco.

En este sentido, la Política Retributiva de Liberbank se configuró en consonancia con los principios y estándares del Consejo de Estabilidad Financiera (FSB) y las "Guidelines on Remuneration Policies and Practices" elaborada por el Comité de Supervisores Bancarios Europeos - CEBS y publicada el 10 de diciembre de 2010, de conformidad con el marco normativo vigente en materia retributiva, en particular, con la Ley 3/2012, de 6 de julio, la Ley 9/2012, de 14 de noviembre, el RD 216/2008, el Real Decreto-Ley 2/2012 de 3 de febrero, la Ley 3/2012, de 6 de julio, la Orden ECC 1762/2012, de 3 de agosto y la Circular 4/2011, de 30 de

noviembre, del Banco de España.

La Política Retributiva de la Sociedad aprobada por el Consejo de Administración, y, en particular, el método de devengo y liquidación de la remuneración variable, tienen como objetivo establecer un vínculo entre los resultados obtenidos por la Sociedad y la cuantía de retribución a abonar a sus empleados, compensar el nivel de consecución de objetivos, esfuerzo y responsabilidad de cada uno de ellos, alinear su desempeño con los intereses a largo plazo de la Sociedad, y descartar la asunción excesiva de riesgos, tanto presentes como futuros.

Por otro lado, la Política Retributiva aplicable a los Consejeros de la Sociedad se hace igualmente extensible a aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos del Banco, a quienes serán de aplicación las disposiciones previstas en la misma.

En consonancia con todo ello, la Política Retributiva de Liberbank incorpora de manera específica los siguientes mecanismos para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración de sus empleados a los intereses a largo plazo del Banco:

- En línea con los intereses del Banco, la remuneración variable se basa en la consecución de objetivos globales de la Sociedad, de unidad e individuales, que se definen combinando indicadores financieros y no financieros, estableciendo asimismo sus ponderaciones en función del nivel de contenido y/o del colectivo (tomadores / controladores de riesgo).
- Asimismo, con el objetivo de vincular dichos intereses a largo plazo de la Sociedad con los de los empleados del Banco, se realiza una evaluación de resultados anuales en un marco plurianual, con diferimiento del pago, según el siguiente esquema de relación percepción bono / diferimiento pago: Consejero Delegado: 40/60%; resto de Consejeros con derecho a Retribución Variable: 60/40%.
- En este mismo sentido, las bandas de consecución de objetivos son exigentes y motivadoras: máximo 150%, mínimo 80%, fijándose unos criterios de cumplimiento llave a efectos de devengo (por ejemplo: nivel mínimo de resultado global). Igualmente se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros.
- En el marco del establecimiento de una relación equilibrada entre los componentes fijos y los variables de la Política Retributiva, la retribución variable de los Consejeros ejecutivos de la Sociedad consistirá en hasta un máximo del 60% de la retribución fija anual que, en su caso, les correspondiese percibir, en línea con los límites a la retribución de los Consejeros de las entidades que hayan recibido apoyo financiero público, previstos en la Orden ECC 1762/2012.
- La retribución variable target a que el personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos del Banco, en su caso, tiene derecho, se aplica sobre la referencia de nivel de política de retribución fija, variando entre un 10% y un 40% según dicho nivel y según las funciones del puesto (tomadores de riesgo, soporte a negocio y/o servicio, controladores de riesgo).
- Para evitar la retribución por malos resultados se ha introducido una cláusula "Malus" de percepción a posteriori. Esto supone que las cuantías diferidas estarán sujetas a la solidez económica de los resultados y operaciones que dieron lugar al incentivo y se podrán anular parte o todos los pagos sucesivos en determinados escenarios (por ejemplo, cambios importantes en la base de capital).
- Por último, la Política Retributiva prevé una cláusula de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado

atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta (Cláusula "Clawback"). La retribución variable percibida por un empleado se encuentra por tanto sujeta a su eventual retroacción, si se determinara fehacientemente a posteriori que la información financiera utilizada en su día no recogía fielmente la situación económica de la Sociedad o de las operaciones realizadas.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

A fecha de aprobación del presente Informe, no están previstas variaciones significativas en los principios generales ni en el esquema retributivo de la vigente Política, que continuarán siendo de aplicación para años futuros, adaptándose en todo caso a la normativa que resulte aplicable en cada caso, teniendo en cuenta criterios de moderación, la dedicación, la función desempeñada, la evolución de los resultados y la adecuación a la regulación vigente en materia retributiva.

En tal sentido, el esquema de Retribución Variable acordado para el ejercicio 2015 por el Consejo de Administración celebrado con fecha 26 de enero de 2015, está basado en el Modelo de Retribución Variable que aprobó el Consejo de Administración de la Entidad en marzo de 2012 y en el modelo específico de Retribución Variable para el cuadro directivo del segmento de empresas, cuya aprobación se efectuó en marzo de 2014, respetando los principios y objetivos rectores de la Política Retributiva de la Entidad, y teniendo en consideración dos variables clave a considerar en el desarrollo de la retribución variable:

- la normalización del resultado de negocio esperado, tras años de fuerte corrección sufridos durante la crisis, que permite aplicar la política de retribución variable en sus principios globales y considerando las cuantías y la escala de logro establecidas.
- la gradualidad en su aplicación, adaptada a la evolución de negocio prevista, asegurando, ahora más que nunca, la autofinanciación tras la ampliación de capital y entrada de nuevos inversores .

Por otra parte, y sin menoscabo de lo indicado en el apartado anterior, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de fecha 24 de noviembre de 2014, fue informada de los aspectos más significativos que introduce la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en materia de gobierno corporativo y política de remuneraciones de las entidades; así como de las cuestiones más relevantes que en esta misma materia se recogen en el Proyecto de Real Decreto, que está pendiente de publicación, por el que se desarrolla la citada Ley. Algunos de dichos aspectos, tal y como se indicó en el apartado A.1 anterior respecto a la adaptación del Reglamento del Consejo de Administración, o a la separación de los cargos de Presidente y Consejero Delegado, ya fueron implementados. Otros ya resultaban de aplicación en virtud de la política retributiva del Banco, según lo expresado en anteriores apartados de este informe.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

Tal y como se ha señalado en el apartado anterior, la Sociedad no prevé introducir variaciones significativas en la Política Retributiva de la Sociedad, por lo que la misma continuará aplicándose en ejercicios futuros, salvo que sobre la base de razones de carácter normativo, económico, estratégico, de evolución de la Sociedad, o de cualquier otra tipo, el Consejo de Administración considere conveniente la modificación de la Política Retributiva.

A estos efectos, el Comité de Nombramientos y Retribuciones de Liberbank, en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas de conformidad con el artículo 17.5 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, vela por la observancia de la Política Retributiva establecida por la Sociedad, revisando periódicamente los principios de la misma.

- B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

De conformidad con lo previsto en el apartado A.13 anterior, la Política Retributiva de la Sociedad se ha elaborado conforme a los estándares del mercado, y los componentes variables de la misma suponen la creación de incentivos que se ajustan a los intereses a largo plazo de la Sociedad, cumpliéndose así los requisitos del RD 216/2008 y demás normativa aplicable, en relación con la necesidad de que el importe total de la remuneración se base en una evaluación en la que se combinen los resultados del empleado, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada y los resultados globales del Banco, efectuándose los ajustes por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y teniendo en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria.

En cuanto a la liquidación del incentivo, son de aplicación las reglas generales aplicables a todas las entidades financieras, incluidos los ajustes *ex post*, que se encuentran definidas en el marco normativo general.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

- C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La retribución del conjunto de Consejeros de Liberbank, tanto ejecutivos como no ejecutivos, deberá respetar el límite que con carácter general debe establecer la Junta General, límite que para el 2013 la Junta General de Liberbank en su reunión de 23 de enero de 2013 fijó en 1.800.000 euros, correspondiendo al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta dentro de ese límite, así como su distribución y periodicidad, tanto respecto de los Consejeros ejecutivos como no ejecutivos, y conforme a los conceptos retributivos aplicables a uno y otro tipo de Consejeros sobre la base de lo establecido en el artículo 47 de los Estatutos Sociales.

En este sentido, el Consejo de Administración, en su reunión de 17 de enero de 2012 acordó la siguiente distribución de la retribución de los Consejeros no ejecutivos para el ejercicio 2012 y siguientes:

- Una retribución anual de 40.000 euros derivada de la condición de Consejero y otra retribución anual de 10.000 euros derivada de la condición de Presidente de los diferentes Comités.
- Dietas por asistencia a cada una de las reuniones, teniendo en cuenta los cargos:
 - Dietas derivadas de la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración:
 - Vocales del Consejo de Administración residentes en España: 2.500 euros por reunión.
 - Vocales del Consejo de Administración no residentes: 5.000 euros por reunión.
 - Dietas derivadas de la asistencia a las reuniones del Comité de Auditoría y del Comité de Nombramientos y Retribuciones:
 - Presidente del Comité: 5.000 euros por reunión.
 - Vocales del Comité residentes en España: 2.500 euros por reunión.
 - Vocales del Comité no residentes: 5.000 euros por reunión.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión celebrada con fecha 14 de marzo de 2013, acordó mantener el esquema de retribución vigente en la Sociedad para los miembros del Consejo de Administración, incorporando como límite máximo a percibir por los Consejeros no ejecutivos como retribución fija bruta anual, por todos los conceptos, la cuantía de cien mil euros que establece artículo 5 del Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012. Éste límite permanecerá vigente en tanto en cuanto sea aplicable a la Sociedad la referida limitación legal.

Por su parte el Consejo de Administración celebrado con fecha 27 de octubre de 2014 acordó modificar el acuerdo adoptado con fecha 17 de enero de 2012, estableciendo el siguiente marco retributivo para los Consejeros no ejecutivos aplicable a partir de dicho 27 de octubre de 2014, y ejercicios siguientes:

- Una retribución fija por importe de 40.000 euros brutos anuales por pertenencia al Consejo de Administración.
- Dietas por asistencia a cada una de las reuniones, teniendo en cuenta los cargos:
 - Vocales del Consejo de Administración residentes en España: 2.500 euros brutos por reunión.
 - Vocales del Consejo de Administración no residentes: 5.000 euros brutos por reunión.
- Dietas derivadas de la asistencia a las reuniones del Comité de Auditoría y del Comité de Nombramientos y Retribuciones:
 - Presidente del Comité: 5.000 euros brutos por reunión.
 - Vocales del Comité residentes en España: 2.500 euros brutos por reunión.
 - Vocales del Comité no residentes: 5.000 euros brutos por reunión.
- Retribución Fija adicional derivada de la condición de Presidente sin funciones ejecutivas del Consejo de Administración de

cualquiera de los Comités o las Comisiones delegadas:

- Presidente no ejecutivo del Consejo: 80.000 euros brutos anuales.
- Presidente no ejecutivo de Comité o de Comisión delegada: 10.000 euros brutos anuales.

En este sentido se indica que a lo largo del ejercicio 2014 el Consejo de Administración del Banco se ha reunido en 18 ocasiones, el Comité de Nombramientos y Retribuciones en 8 ocasiones, y el Comité de Auditoría en 10 ocasiones.

Asimismo, los miembros del Consejo de Administración que ostentaban cargos ejecutivos en la Sociedad percibieron las cantidades resultantes de la aplicación de la política retributiva aprobada por el Consejo de Administración el 25 de enero de 2012, previa propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones reunido con fecha 7 de diciembre de 2011.

En este sentido, las cuantías percibidas en el ejercicio 2014 consistieron en:

(a) una parte fija, que es la que viene determinada en sus contratos, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, la cual se vio reducida como consecuencia de las medidas de ajuste que fueron de aplicación en la entidad a partir del 1 de junio de 2013;

(b) Por lo que se refiere a la parte variable, en el ejercicio 2014, como consecuencia de no haberse podido verificar aún el cumplimiento de los criterios necesarios para el devengo de una retribución variable, a fecha de cierre de este informe no se ha producido el devengo de cantidad alguna a favor de los Consejeros ejecutivos por este concepto.

D) DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre/ Tipología/ período de devengo ejercicio t	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t 2014	Total ejercicio t-1 2013
Alcalde Barrio, Jesús María	-	40	60	-	-	-	-	-	100	82
Ambrosio Orizaola, Enrique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Barra Quesada, Miguel Ángel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
Bravo Cañadas, Víctor Manuel	199	-	-	-	-	-	-	-	199	242
Delclaux Bravo, Jorge	-	40	50	-	-	10	-	-	100	100
Fernández	-	40	59	-	-	-	-	-	99	778

Fernández, Felipe										
Garicano Gabilondo, Luis	-	40	60	-	-	-	-	-	100	100
Iglesias Caunedo, Agustín										7
Marston, Davida Sara	-	40	60	-	-	-	-	-	100	100
Menéndez Menéndez, Manuel	206	-	-	-	-	-	-	69	275	272
Paredes Rodríguez, María Encarnación	-	40	44	-	-	-	-	-	84	87
Pitarch Rodríguez, Alfonso	-	40	45	-	-	-	-	-	85	90
Rivero Torre, Pedro Manuel	-	42	50	-	-	8	-	-	100	100
Roza Fresno, Víctor	-	40	60	-	-	0	-	-	100	97
Ruano Mochales, Jesús										18
Zúñiga Pérez del Molino, Eduardo	-	40	60	-	-	-	-	-	100	94

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre/ Tipología/periodo de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio t 2014	Ejercicio t-1 2013	Ejercicio t 2014	Ejercicio t-1 2013
Alcalde Barrio, Jesús María		1		39
Ambrosio Orizaola, Enrique		-		-
Barra Quesada, Miguel Ángel		1		89
Bravo Cañadas, Víctor Manuel		-	154	150
Delclaux Bravo, Jorge		-		-
Fernández Fernández, Felipe		6		75
Garicano Gabilondo, Luis		-		-
Iglesias Caunedo, Agustín		-		-
Marston, Davida Sara		-		-
Menéndez Menéndez, Manuel		-		-
Paredes Rodríguez, María Encarnación		103		652
Pitarch Rodríguez, Alfonso		-	-	-
Rivero Torre, Pedro Manuel		-	-	-
Roza Fresno, Víctor		-	-	-
Ruano Mochales, Jesús				39
Zúñiga Pérez del Molino, Eduardo		-	-	-

iv) Otros beneficios (en miles de €)

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre/ Tipología	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t grupo	Total ejercicio t 2014	Total ejercicio t- 1 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
Alcalde Barrio, Jesús María	100	-	-	100	-	-	-	-	100	92	
Ambrosio Orizola, Enrique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Barra Quesada, Miguel Ángel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
Bravo Cañadas, Víctor Manuel	199	-	-	199	-	-	-	-	199	242	
Delclaux Bravo, Jorge	100	-	-	100	-	-	-	-	100	100	
Fernández Fernández, Felipe	99	-	-	99	-	-	-	-	99	778	
Garicano Gabilondo, Luis	100	-	-	100	-	-	-	-	100	100	
Iglesias Caunedo, Agustín	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
Marston, Davida Sara	100	-	-	100	-	-	-	-	100	100	
Menéndez Menéndez, Manuel	275	-	-	275	-	-	-	-	275	272	
Paredes Rodríguez, María Encarnación	84	-	-	84	-	-	-	-	84	87	
Pitarch Rodríguez, Alfonso	85	-	-	85	-	-	-	-	85	90	
Rivero Torre, Pedro Manuel	100	-	-	100	-	-	-	-	100	100	
Roza Fresno, Víctor	100	-	-	100	-	-	-	-	100	97	
Ruano Mochales, Jesús	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	

Zúñiga Pérez del Molino, Eduardo	100	-	-	100	-	-	-	-	100	94	
Total:	1.442	-	-	1.442	-	-	-	-	1.442	2.191	

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

La retribución de los Consejeros externos (independientes y dominicales) no está vinculada a los resultados de la sociedad.

Por su parte, respecto de los Consejeros ejecutivos, en el ejercicio 2014 – a fecha de cierre de este informe - no se ha devengado cantidad alguna en concepto de retribución variable.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	1.109.886.726	96,67%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.418.285	0,13%
Votos a favor	1.107.539.571	99,67%
Abstenciones	928.870	0,09%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Para una correcta interpretación de la información contenida en el apartado D precedente debe considerarse la reorganización del Consejo de Administración que tuvo lugar el mes de enero del ejercicio 2013 e implicó una reducción de dos consejeros ejecutivos. Tras la reorganización, el Consejo pasó a estar integrado por doce Consejeros, seis de los cuales son dominicales, cuatro independientes y dos ejecutivos.

En el ejercicio 2013 tuvo lugar la salida del Consejo las siguientes personas:

1. Don Enrique Ambrosio Orizaola, con fecha 15 de enero de 2013
2. Don Miguel Ángel Barra Quesada, con fecha 22 de enero de 2013
3. Don Agustín Iglesias Caunedo, con fecha 22 de enero de 2013
4. Don Jesús Ruano Mochales, con fecha 22 de enero de 2013

En dicho período, con fecha 23 de enero de 2013 tuvo lugar la incorporación de los siguientes Consejeros:

1. Don Jesús María Alcalde Barrio
2. Doña María Encarnación Paredes Rodríguez
3. Don Alfonso Pitarch Rodríguez
4. Don Eduardo Zúñiga Pérez del Molino

Don Felipe Fernández Fernández causó baja laboral en el Banco con fecha 22 de enero de 2013, pasando de ser Consejero ejecutivo a dominical a partir de dicha fecha.

Por otra parte, para una correcta interpretación del apartado D a) iii) se ha de tener en cuenta que el importe reflejado en la casilla correspondiente a Doña María Encarnación Paredes Rodríguez (*Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €) - Ejercicio t-1 2013*), obedece al coste que tuvo que soportar el plan de pensiones, con cargo a sus propios excedentes, para atribuirle a la señora Paredes Rodríguez los derechos consolidados que le correspondían en función del Acuerdo de Transformación del Plan de Pensiones de septiembre de 2013 “de prestación definida” a “de aportación definida”.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23 de febrero de 2015.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos