

Propuesta motivada del Consejo de Administración en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LIBERBANK, S.A. EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “Ley de Sociedades de Capital”), en el artículo 47 de los Estatutos Sociales y en el artículo 23 del Reglamento del Consejo de Administración de Liberbank, S.A. (“Liberbank” o la “Sociedad”), el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe del Comité de Remuneraciones, elabora la presente propuesta motivada relativa a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Liberbank (la “Política de Remuneraciones”) que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas prevista celebrar el día 29 de abril de 2019.

En caso de resultar aprobada por la Junta General de Accionistas de Liberbank, esta Política de Remuneraciones sustituirá y reemplazará a la hasta ahora vigente aprobada por la Junta General de Accionistas el día 19 de abril de 2017.

De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable y en los textos corporativos de la Sociedad, en relación con los miembros del Consejo de Administración por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comités (esto es, sin tener en cuenta la remuneración de los Consejeros Ejecutivos) la Política de Remuneraciones debe determinar su retribución dentro del sistema previsto estatutariamente, e incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de ellos por su mera condición de consejeros.

Por otro lado, respecto de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (Consejeros Ejecutivos) la Política de Remuneraciones debe contemplar, además, la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el período al que la Política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones resultará de aplicación para la remuneración de los Consejeros de Liberbank para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique durante su periodo de vigencia.

Cambios más relevantes propuestos

Se detallan a continuación los cambios más relevantes respecto de la versión anterior de la Política:

(1) Diferimiento de la retribución variable del Consejero Delegado.

Al objeto de alinear el esquema de diferimiento a la recomendación del experto externo, se incrementa de 3 a 5 años el periodo de diferimiento de la retribución variable devengada por el Consejero Delegado que es objeto de diferimiento (60% del total). De acuerdo con lo anterior, la retribución variable será abonada conforme al siguiente esquema de pago:

- Un pago no diferido, que represente un cuarenta por ciento (40%) de la remuneración variable concedida, se abonará el cincuenta por ciento (50%) en metálico y el cincuenta por ciento (50%) en acciones en la fecha de abono aplicada con carácter general a la retribución variable de los empleados de la Entidad en relación con el ejercicio de referencia.
- Dos pagos diferidos, que representen cada uno un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida, que se abonarán íntegramente en metálico en el primer y segundo aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

- Tres pagos diferidos, que representen cada uno un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida, que se abonarán íntegramente en acciones en el tercer, cuarto y quinto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- (2) Pago en acciones. En aras a incrementar la transparencia y de conformidad con la práctica habitual observada en el resto de entidades cotizadas del sector, se propone someter a la Junta General de Accionistas de cada ejercicio, como punto independiente del orden del día, la autorización para entregar a los consejeros ejecutivos de la sociedad el número máximo de acciones de Liberbank que, en su caso, les podrían corresponder como consecuencia de la retribución variable del ejercicio precedente.
- A estos efectos, para poder cuantificar, con carácter previo a la convocatoria de la Junta General de Accionistas, dicho número máximo de acciones, se propone tomar como referencia el precio medio de cierre de las quince (15) primeras sesiones bursátiles del ejercicio en el que la Junta General apruebe las cuentas anuales que sirvan como base para determinar el devengo de la retribución variable, frente a las quince (15) sesiones bursátiles anteriores a la Junta General de Accionistas que se recoge en la política actual.
- (3) Cláusulas *malus* y *clawback*. Se amplían los supuestos de aplicación:
- La retribución variable se verá reducida en los supuestos de acción fraudulenta, conductas irregulares, sanciones regulatorias y condenas judiciales vinculadas a su actividad como consejero ejecutivo, aunque las mismas no hayan tenido impacto en el logro de los objetivos que dieron lugar al devengo de la retribución variable.
 - Se incorporan como circunstancias que dan origen a la aplicación de la cláusula *malus*:
 - La no distribución de dividendos entre los accionistas.
 - La detección de conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, en las que haya participado el consejero ejecutivo.
 - La identificación, como consecuencia de una gestión imputable al consejero, de alguna de las siguientes circunstancias:
 - Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
 - El incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
 - En lo que se refiere a la cláusula *clawback*, se amplían las circunstancias que dan origen a su aplicación a todas las previstas para la cláusula *malus* excepto la relativa a la no distribución de dividendos, siempre y cuando dichas circunstancias deriven de una actuación producida con carácter previo al pago y sean directamente imputables al consejero ejecutivo.
- (4) Beneficios sociales y sistemas de previsión social. Se simplifica la redacción del apartado de beneficios sociales y sistemas de previsión social estableciendo que serán de aplicación los sistemas que en esta materia establezca el Consejo de Administración.
- (5) Normativa aplicable. Se actualiza la normativa de aplicación a la Política de Remuneración de los consejeros.

PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

De conformidad con lo anterior y con el Informe previo del Comité de Remuneraciones sobre la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de Liberbank S.A. que se adjunta a la presente propuesta, que concluye que la Política de Remuneraciones de los Consejeros que el Consejo de Administración someterá a votación de la próxima Junta General de accionistas cumple con la normativa aplicable y resulta acorde con las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas en materia retributiva, estando en todo caso alineada con los intereses de los accionistas y con la gestión prudente de los riesgos, el Consejo de Administración ha acordado someter a la próxima Junta General

Ordinaria de accionistas de la Sociedad, la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros.

INFORME DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES SOBRE LA PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LIBERBANK S.A.

I. INTRODUCCIÓN

El Comité de Remuneraciones de Liberbank, S.A. (en adelante, "**Liberbank**", la "**Entidad**", la "**Sociedad**" o el "**Banco**"), en sesión celebrada el 19 de febrero de 2019 emite el presente informe sobre la política de retribución de los Consejeros de la Sociedad a los efectos de dar cumplimiento, de un lado, al deber de emitir un informe sobre la propuesta de la política de remuneraciones en virtud de lo dispuesto en el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 18 bis 5, apartado a del Reglamento del Consejo de Administración, y de otro lado, a la obligación de velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad para los Consejeros, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 bis 5, apartado c) del Reglamento del Consejo de Administración. El presente informe será sometido a su aprobación por el Consejo de Administración en virtud de lo previsto en el artículo 33.2 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, "Ley 10/2014").

Además del presente Informe, el Comité de Remuneraciones de la Sociedad ha elaborado el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, exigido por el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital y siguiendo el modelo establecido en la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica, entre otras, la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los Consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores. El citado informe se pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019 y será sometido a la votación de la misma con carácter consultivo y como punto separado del Orden del Día.

Este Informe y sus conclusiones serán presentados por la Presidenta del Comité de Remuneraciones en la próxima sesión del Consejo de Administración.

II. MARCO DE REFERENCIA EN MATERIA DE GOBIERNO CORPORATIVO

El Consejo de Administración de Liberbank es consciente de la importancia que para las sociedades cotizadas, en general, y para las entidades de crédito, en particular, tiene contar con un sistema de gobierno corporativo que establezca unos estándares que orienten la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Sociedad y de sus accionistas.

El Reglamento del Consejo de Administración reserva al Consejo de Administración las facultades de adoptar las decisiones relativas a la distribución de la retribución entre los Consejeros dentro del límite que a tal efecto haya establecido la Junta General, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, y en el caso de los ejecutivos, la fijación de la retribución adicional por sus funciones ejecutivas, distintas de la supervisión y decisión colegiada que desarrollan como meros miembros del Consejo, así como la aprobación de los contratos que regulen dichas funciones ejecutivas o la prestación por los Consejeros de funciones distintas a las de mero Consejero.

III. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES

Entre los Comités del Consejo destaca, a los efectos de este informe, el Comité de Remuneraciones, como 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 general de retribución de los Consejeros. Según se establece en el Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento General del Comité de Remuneraciones, este Comité estará formado por un mínimo de tres y un máximo de cinco vocales que serán designados por el Consejo de Administración, teniendo al menos dos de ellos la condición de Consejeros independientes.

El Comité de Remuneraciones está compuesto actualmente por los siguientes miembros:

Consejero	Cargo	Calificación
Dña. María Garaña Corces	Presidenta	Independiente
Dña. Davida Sara Marston	Vocal	Independiente
D. Felipe Fernández Fernández	Vocal	Dominical
Dña. M ^a Encarnación Paredes Rodríguez	Vocal	Dominical
D. Jesús María Alcalde Barrio	Secretario no Vocal	

Con fecha 24 de abril de 2018, el Consejo de Administración adoptó el acuerdo de nombrar a don Felipe Fernández Fernández, Vocal del Comité de Remuneraciones en sustitución de don Víctor Roza Fresno.

D. Jesús María Alcalde Barrio es el secretario -no Consejero- del Comité de Remuneraciones al ostentar tal condición en el Consejo de Administración.

Sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración, el Comité de Remuneraciones tiene encomendadas facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva. En concreto, de conformidad con el artículo 18 bis, apartado 5 del Reglamento del Consejo de Administración, tiene asignadas las siguientes funciones:

- a. Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo; de comisiones ejecutivas o de Consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia. En consecuencia, se encargará de la preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgo de la Sociedad, que deberá adoptar el Consejo de Administración. En particular deberá informar la política general de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del consejo de administración que desempeñen funciones ejecutivas, y velará por su observancia. Al preparar las decisiones, el comité tendrá en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores, y otras partes interesadas en la Sociedad, así como el interés público.
- b. Emitir anualmente un informe sobre la política general de retribución de los Consejeros para someterlo al Consejo de Administración.
- c. Velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia del sistema retributivo establecido por la Sociedad para los Consejeros.
- d. Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

El Comité de Remuneraciones se reúne cuantas veces sea convocado por acuerdo de su Presidente y, al menos, con periodicidad trimestral así como cuantas veces sea convocado por el propio Comité, por el Consejo de Administración o así lo soliciten al menos dos de sus miembros.

El Comité de Remuneraciones quedará válidamente constituido cuando concurren, presentes o representados al menos la mayoría de sus miembros y adoptará los acuerdos por mayoría de sus asistentes, presentes o representados.

Los acuerdos que adopta el Comité de Remuneraciones se llevan en un libro de actas y cada acta es firmada por la Presidenta y el Secretario. Una copia del acta de cada reunión del Comité de Remuneraciones se pone a disposición de todos los miembros del Consejo de Administración. A través de su Presidenta, el Comité informa acerca de su actividad y trabajo al Consejo de Administración en la primera sesión que se celebre tras la reunión del Comité de Remuneraciones.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, el Comité de Remuneraciones tiene acceso a toda la información y documentación necesaria y recaba la asistencia de directivos de la Sociedad, así como de asesores, consultores, expertos y otros profesionales independientes. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 8 del artículo 18. bis del Reglamento del Consejo y en el artículo 13 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones, puede solicitar al Presidente del Consejo de Administración la contratación de los servicios de profesionales independientes, cuyo trabajo se rendirá directamente al Comité.

A estos efectos, en el desarrollo de sus funciones, y en particular, para la elaboración de la política retributiva, el Comité de Remuneraciones de la Sociedad ha contado 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, Korn Ferry, S.A. y Ernst & Young Abogados, S.L.P.

IV. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LIBERBANK

El sistema retributivo de Liberbank está orientado a la generación recíproca de valor para los empleados y para el Grupo, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente del riesgo.

A partir de estos principios generales, Liberbank ha definido un sistema retributivo de conformidad con lo establecido en los textos corporativos, y previa propuesta del antiguo Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobado inicialmente por el Consejo de Administración el 25 de enero de 2012.

La política de Remuneraciones de los Consejeros de Liberbank se inspira y fundamenta en los siguientes principios generales:

- a) La proporcionalidad razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, así como su ajuste a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.
- b) La orientación a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- c) La adecuación para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y la suficiencia para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo a los Consejeros no ejecutivos, sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros independientes.

- d) La relación con el desempeño profesional de los beneficiarios y con los resultados de la Sociedad (tomando en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría que minoren dichos resultados) en el establecimiento de retribuciones variables.
- e) El ajuste a las previsiones establecidas en la normativa societaria y de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito aplicable a la Sociedad.

IV.1. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

De conformidad con lo previsto en el artículo 47.1 de los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación en metálico determinada y en dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes, que no serán considerados a efectos retributivos.

El importe máximo de la retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros en su condición de tales por dichos conceptos deberá ser aprobado por la Junta General, y se mantendrá vigente entretanto no sea modificado por un nuevo acuerdo de la Junta General. En la fecha de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, continua en vigor el límite retributivo máximo que aprobó la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el 21 de abril de 2015, fijado en un millón ochocientos mil euros (1.800.000 €) anuales para los Consejeros en su condición de tales.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del límite anterior, su distribución entre los distintos Consejeros, y la periodicidad de su percepción corresponde al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. En este sentido, en su sesión de 3 de agosto de 2015, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, acordó la siguiente distribución de la retribución de los Consejeros en su condición de tales, que permanece actualmente vigente:

- (a) 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 Consejeros.
- (b) Los miembros del Consejo de Administración que no ocupen puestos de dirección y/o no tengan una relación laboral con la Sociedad percibirán:
 - (i) Una asignación fija anual por importe de ciento noventa mil euros (190.000 €), en el caso del Presidente del Consejo de Administración.
 - (ii) Una asignación fija anual por importe de ciento cuarenta mil euros (140.000 €), en el caso de aquellos Consejeros que ostenten la presidencia de cualquiera de los comités internos o de las comisiones delegadas del Consejo de Administración.
 - (iii) Una asignación fija anual por importe de ciento diez mil euros (110.000 €), en el caso de los restantes Consejeros.

Este sistema de distribución permanecerá fijo mientras el Consejo de Administración, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, no acuerde su modificación, de lo cual se informaría en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se somete anualmente a la consideración de la Junta General de Accionistas.

IV.2. Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Para los Consejeros ejecutivos se ha establecido un sistema específico de remuneración en el que prima esta condición, aplicando los conceptos retributivos utilizados universalmente por las grandes

compañías cotizadas para remunerar a la alta dirección. A estos efectos, el artículo 47.2 de los Estatutos Sociales dispone que los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad tendrán derecho a percibir las cantidades que, según criterios de mercado, contractualmente se determinen por sus servicios y que comprenderán: (a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (b) una parte variable, correlacionada con indicadores de rendimientos del interesado y de la Sociedad; (c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro; y (d) 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 la fecha de aprobación del presente informe, el único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado (CEO).

Retribución fija

La retribución fija dineraria de los consejeros ejecutivos de Liberbank tiene en cuenta el nivel de responsabilidad en la Sociedad.

En la actualidad, el Consejero Delegado conforme al modelo vigente en la Entidad, tiene establecido como retribución de referencia de su puesto una retribución fija anual de 520.550 euros. El Consejo de Administración, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, con un intervalo que va del -20% en su límite inferior al + 20% en su límite superior, podrá modificar el importe de la retribución fija anual, de lo cual se informaría en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que se somete anualmente a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

Retribución variable

a) Anual

El sistema de retribución variable anual se basa en la consecución de objetivos globales, de unidad e individuales que se definen combinando indicadores financieros y no financieros, estableciendo asimismo sus ponderaciones en función del nivel de contenido/colectivo. En relación con la consecución de objetivos de la retribución variable, se fijan unos criterios de cumplimiento llave, a efectos de devengo, y se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros.

De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, los componentes variables no serán superiores al 100% de los componentes fijos de la remuneración total de cada Consejero, salvo que la Junta General apruebe un ratio superior, que en ningún caso excederá del doscientos por ciento (200%) de los componentes fijos de la remuneración total, en los términos legalmente establecidos.

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración ("*malus*") o de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("*clawback*").

b) Retribución variable plurianual

Siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, Liberbank podrá aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales que, entre otras finalidades, permitirá incrementar el valor de la Entidad e

inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.

Cláusula de diferimiento

Serán de aplicación los siguientes porcentajes de diferimiento:

- Consejero Delegado (CEO): El sesenta por ciento (60%) de la retribución variable devengada cada ejercicio se percibirá de forma diferida, sujeta a los ajustes *expost* por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Entidad en ese período que procedan. La retribución será abonada a lo largo de los cinco (5) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida.
- Resto de Consejeros ejecutivos: El cuarenta por ciento (40%) de la retribución variable devengada cada ejercicio se percibirá de forma diferida, sujeta a los ajustes *expost* por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Entidad en ese período que procedan.

Con carácter excepcional, en el caso de elementos de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, Liberbank valorará someter dicha remuneración variable a un porcentaje de diferimiento de hasta el sesenta por ciento (60%). A estos efectos, se considerará una cuantía especialmente elevada toda remuneración variable que supere el importe a abonar al primer ejecutivo de la Entidad.

La retribución diferida será abonada a lo largo de los tres (3) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por tercios, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

Las cantidades diferidas no darán lugar al abono de intereses. Del mismo modo, la remuneración variable diferida que se abonará en acciones no dará derecho al abono de dividendos.

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

En concreto, los Consejeros ejecutivos no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Retribución variable en acciones u opciones sobre acciones y períodos de retención

De conformidad con lo previsto en el artículo 47.3 de los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros ejecutivos puede consistir en acciones o de opciones sobre acciones de la Sociedad. En ejecución de ello, al menos el cincuenta por ciento (50%) de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos correspondiente a cada ejercicio se abonará en acciones de Liberbank. Dicho requerimiento será aplicable tanto a la parte del componente variable de remuneración diferida como a la parte del componente variable de remuneración no diferida.

Para determinar el número de acciones de la Sociedad a entregar en cada ejercicio se tomará como referencia el precio medio de cierre de las quince (15) primeras sesiones bursátiles del ejercicio en el

que la Junta General apruebe las cuentas anuales que sirvan como base para determinar el devengo de la retribución variable.

Las acciones de Liberbank entregadas a los Consejeros ejecutivos estarán sometidas a una política de retención de un (1) año desde su entrega, concibiéndose ésta como una adecuada práctica para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la Entidad. Así, a excepción de las acciones necesarias para hacer frente al ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que correspondan, el resto de las acciones entregadas a los Consejeros ejecutivos como parte de su retribución variable serán indisponibles durante el año inmediato siguiente a la fecha de su entrega.

V. ALINEAMIENTO CON LOS INTERESES DE LOS ACCIONISTAS Y GESTIÓN PRUDENTE DEL RIESGO

Una de las premisas que persiguen el sistema retributivo de la Sociedad es definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de la entidad financiera y desestabilicen el conjunto del sistema financiero, incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos. Por esta razón, este régimen resulta especialmente de aplicación a aquellas categorías de empleados que, en el ámbito de sus funciones y atribuciones, puedan tener efectos potenciales sobre el perfil de riesgo de la entidad.

En este sentido, a la hora de determinar los sistemas de remuneración aplicables a Consejeros (ejecutivos y no ejecutivos), el Comité de Remuneraciones persigue en sus propuestas, 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 particular, con el objeto de dar cumplimiento a las disposiciones previstas en la Ley 10/2014, en el RD 84/2015 y en la Ley 31/2014, el sistema retributivo de la Sociedad 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 área/departamento 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 (CEO): 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, fijándose unos criterios de cumplimiento llave a efectos de devengo (por ejemplo: nivel mínimo de resultado global o nivel mínimo de solvencia). Igualmente se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros.
- 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, el sistema retributivo 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.

VI. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS DE LIBERBANK

Se resumen a continuación los principales términos del contrato de D. Manuel Menéndez Menéndez, único Consejero ejecutivo de Liberbank durante el ejercicio 2018, sin perjuicio de las retribuciones descritas en el presente informe.

DON MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ

- **Duración:**

Contrato mercantil, vigente mientras el directivo continúe en el desempeño del cargo de Consejero Delegado (CEO), tanto por nombramiento inicial como por cualquiera de las eventuales sucesivas renovaciones del cargo.

- **Plazos de preaviso:**

El único supuesto tiene lugar si como consecuencia de sucesión de empresa en Liberbank o cambio relevante en la titularidad de la misma, el directivo decide extinguir su contrato, siempre que la comunicación de su voluntad de extinción del contrato al amparo de lo dispuesto en esta cláusula, se produzca dentro de los tres meses siguientes a que se produzcan tales cambios.

- **Indemnizaciones:**

Si el directivo decide extinguir el contrato de trabajo en caso de sucesión de empresa en Liberbank 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 en el momento del cese.

Adicionalmente, existe un pacto de no concurrencia 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, cuyo pago se dividirá en dos pagos iguales, de media anualidad, uno que se abonará con la liquidación de haberes consecuente con dicha extinción contractual, y el otro en la misma fecha del año siguiente.

En cualquier caso, las cuantías indemnizatorias estarán supeditadas a las limitaciones que la normativa, presente o futura, establezca en esta materia, de manera que si una disposición normativa de obligado cumplimiento afecta o contradice cualquier estipulación establecida en el contrato, o fuera declarada nula, anulada o inaplicable por cualquier Tribunal competente, negociarán de buena fe al objeto de reemplazar la cláusula.

El 29 de junio de 2015 fueron aprobadas modificaciones en el Contrato Mercantil suscrito con Liberbank con fecha 12 de mayo de 2012, para adaptarlo a las novedades normativas introducidas por la Ley 10/2014 y por la Ley 31/2014. Concretamente, se ha modificado la cláusula sexta “Beneficios sociales y

previsión social complementaria", con el fin de matizar expresamente que estos conceptos serán los que establezca la política de retribución de Consejeros vigente en cada momento. Asimismo, a la vista de los frecuentes cambios en la regulación aplicable al entorno de las entidades de crédito, las partes han acordado que en los supuestos en que una disposición normativa de obligado cumplimiento afecte o contradiga cualquier estipulación establecida en el citado contrato, o ésta fuera declarada nula, anulada o inaplicable por cualquier Tribunal competente, negociarán de buena fe al objeto de reemplazar aquella cláusula carente de validez por otra que cumpla lo más aproximadamente posible con la finalidad de la misma.

VII. CONCLUSIÓN

De conformidad con todo lo anterior, el Comité de Remuneraciones de Liberbank considera que la Política de Remuneraciones de los Consejeros que el Consejo de Administración someterá votación de la próxima Junta General de accionistas, cumple con la normativa aplicable y resulta acorde con las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas en materia retributiva, estando en todo caso alineada con los intereses de los accionistas y con la gestión prudente de los riesgos.