

Liberbank

Política de Remuneraciones de los consejeros

1.	Introducción.....	3
2.	Objetivo	3
3.	Ámbito de aplicación.....	3
4.	Roles y responsabilidades.....	3
4.1.	Junta General de Accionistas.....	4
4.2.	Consejo de Administración	4
4.3.	Comité de Remuneraciones.....	4
5.	Principios generales y contenido de la Política	4
5.1.	Principios que inspiran la Política.....	4
5.2.	Remuneración de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comités.....	5
5.3.	Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas	6
5.3.1.	Retribución fija.....	6
5.3.2.	Retribución variable	6
5.3.2.2	Retribución variable anual	8
5.3.2.4.2	Requisitos del pago de la retribución variable en acciones u opciones sobre acciones	11
5.3.3	Indemnizaciones	14
5.3.4	Beneficios sociales y sistemas de previsión social.....	15
5.3.5	Principales características de los contratos de los consejeros ejecutivos.....	16
5.3.6	Incorporación de consejeros ejecutivos	17
6.	Sistemas de reporting / mecanismos de control.....	17
7.	Normativa relacionada	17
8.	Control de versiones	18

1. Introducción

El artículo 529 novodecies.1 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* (en adelante, "LSC") establece que, en sede de sociedades cotizadas, la política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y que se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. En este mismo sentido, el artículo 33.3 de la *Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito* (en adelante, "LOSS") establece la necesidad de que las políticas de remuneraciones de consejeros de las entidades de crédito se someterán a la aprobación de la Junta de Accionistas.

Asimismo, el artículo 529 novodecies.3 de la LSC, establece que cualquier modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros deberá ser aprobada previamente por la Junta General de Accionistas, y en el marco de este precepto, el Consejo de Administración de Liberbank, S.A. (en adelante "Liberbank", la "Sociedad" o la "Entidad"), previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, ha acordado proponer a la Junta General para su aprobación la presente *Política de Remuneraciones de los consejeros* (en adelante, la "Política").

En todo caso, la Política, y por tanto la retribución de los consejeros de Liberbank, se entiende sin perjuicio de su pleno sometimiento a los requerimientos normativos y regulatorios que en cada momento resulten aplicables a la Entidad durante la vigencia de la misma.

2. Objetivo

La presente Política tiene por objeto establecer, respetando lo previsto en los Estatutos Sociales y demás normativa interna y externa aplicable, un marco integral regulador de la totalidad de las retribuciones que puedan percibir los consejeros de la Sociedad a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, y que guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

3. Ámbito de aplicación

La presente Política resultará únicamente de aplicación a los Consejeros de Liberbank, S.A.

En cuanto a su ámbito de aplicación temporal, la Política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de la Sociedad relativa a los ejercicios 2020, 2021 y 2022, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique o sustituya durante su período de vigencia.

Dado que el entorno normativo evoluciona y es susceptible de modificación, las políticas también deben evolucionar para permanecer sensibles a las necesidades de gestión. En este sentido, se revisará esta Política ante cualquier cambio en las leyes, normativa y/o regulación que la afecten y en cualquier caso, con periodicidad trienal.

4. Roles y responsabilidades

En el proceso de toma de decisiones para la determinación, revisión y aplicación de la Política se sigue un método en el que cada órgano de la Sociedad lleva a cabo, dentro de su ámbito de atribuciones, unas funciones específicas. De esta manera, se atienden las necesidades normativas y se gestionan los potenciales conflictos de intereses.

En este sentido, a continuación se detallan los roles y responsabilidades de los distintos órganos de gobierno en dicho proceso de toma de decisiones.

4.1. Junta General de Accionistas

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies.1 y 3 de la LSC y en el artículo 20.1 k) de los Estatutos, corresponde a la Junta General de Accionistas de la Sociedad aprobar cada tres (3) años la presente Política, así como, en su caso, cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 217.3 de la LSC y en el artículo 47.1 de los Estatutos Sociales, compete a la Junta General de Accionistas aprobar el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales, tal y como se detalla en el apartado 5.2 siguiente.

4.2. Consejo de Administración

Tal y como dispone el artículo 529 novodecies.2 de la LSC, el Consejo de Administración de la Sociedad es el responsable de proponer motivadamente a la Junta General de Accionistas la aprobación de la Política.

Asimismo, el artículo 23.2 del Reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo será responsable de adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la Política y será responsable de la supervisión de su aplicación.

De otra parte, de conformidad con lo previsto en el artículo 217.3 de la LSC y en el artículo 47.1 de los Estatutos Sociales, corresponde al Consejo de Administración, salvo que la Junta General de Accionistas determine otra cosa, decidir sobre la distribución de la retribución entre los distintos consejeros y la periodicidad de su percepción, dentro del importe máximo fijado por la Junta General, tal y como se detalla igualmente en el apartado 5.2 siguiente.

4.3. Comité de Remuneraciones

Al Comité de Remuneraciones, por su parte, le corresponde, dentro del ámbito de sus atribuciones previstas en el artículo 18 bis.5 a) del Reglamento del Consejo de Administración y en el artículo 2 a) del Reglamento General del Comité de Remuneraciones, preparar y proponer al Consejo de Administración la Política y sus posibles actualizaciones, así como elaborar un informe que valore la propuesta del Consejo de Administración para ponerlo a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General (artículo 529 novodecies.2 de la LSC).

De igual forma, tal y como se detalla en el apartado 5.2 siguiente, compete al Comité de Remuneraciones velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la presente Política, así como 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.

5. Principios generales y contenido de la Política

5.1. Principios que inspiran la Política

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.
- (f) Las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los consejeros de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos, a fin de que puedan conformarse al inicio del ejercicio una idea clara respecto del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el mismo, así como de qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.
- (g) Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas, como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

5.2. Remuneración de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comités

De conformidad con lo previsto en el artículo 47.1 de los Estatutos Sociales, el cargo de administrador será retribuido. La retribución de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comités 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 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 este sentido, salvo un nuevo acuerdo de la Junta General de la Sociedad que establezca otro límite, el límite retributivo máximo es de 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 los Comités del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

En este sentido, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, ha acordado la siguiente distribución anual de la retribución fija:

- (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 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 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.

Los importes indicados anteriormente corresponden a un ejercicio fiscal completo. En caso de que el consejero forme parte del Comité correspondiente por un periodo distinto de un ejercicio fiscal completo, la cantidad se calculará en función del tiempo que dichos consejeros hayan estado desempeñando sus funciones.

Este sistema de distribución permanecerá fijo mientras el Consejo de Administración, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, no acuerde su modificación, siempre dentro de los límites máximos acordados por la Junta, 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.

5.3. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

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.

En todo caso, la remuneración de los consejeros ejecutivos estará alineada con los requisitos en materia de remuneración contenidos en la legislación vigente y, en particular, a las limitaciones establecidas por la normativa aplicable a las entidades de crédito.

A la fecha de aprobación de la presente Política, el único consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado.

5.3.1. 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. Esta retribución de referencia se obtiene del análisis del mercado retributivo del sector financiero español realizado por una firma especializada. El Consejo de Administración, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, con un intervalo que va del - 30% en su límite inferior al + 30% 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.

5.3.2. Retribución variable

5.3.2.1 Principios y características específicas aplicables a los sistemas de retribución variable

Los principios generales aplicables a la retribución variable de Liberbank son los siguientes:

- La retribución variable será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la Entidad a largo plazo.
- Las retribuciones abonadas por la Entidad conforme a estas premisas se ajustarán a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Entidad, y deberán favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, y, en definitiva, evitar los conflictos de intereses.
- El mantenimiento de un alto nivel de competitividad en el mercado, en un contexto de alto rendimiento, motivación y compromiso del consejero.
- 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 persona, 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 individuales (valorados conforme a criterios financieros y/o no financieros), en su caso los de la unidad de negocio a la que pertenezca y los resultados globales de la Entidad.
- Al definir los componentes variables de la remuneración 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 necesarios.
- La retribución variable únicamente será abonada si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad, y si se justifica en función de los resultados de la misma y de la unidad de negocio y del consejero de que se trate, pudiendo la Entidad, a estos efectos, retener la totalidad o parte de la misma de conformidad con la normativa aplicable.
- La Entidad podrá exigir la devolución total o parcial de la retribución variable atendiendo a la inexactitud manifiesta de los datos utilizados para su cálculo de conformidad con la normativa aplicable.

En particular, las características principales que tiene que cumplir el sistema de retribución variable de acuerdo con los principios generales de esta Política de Remuneraciones son:

- No ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.
- Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Los indicadores que se establecen como objetivos del sistema de retribución variable incluirán, adicionalmente a los referidos al propio periodo, aquellos indicadores financieros que se precisen para asegurar una correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados en el medio y largo plazo, evitando que se incurra en riesgos excesivos, y otros referenciados a objetivos no financieros.

De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, los componentes variables no serán superiores al cien por ciento (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.

A este respecto, el procedimiento a seguir por la Entidad en caso de que proceda la aprobación de un nivel de remuneración variable superior al cien por ciento (100%), se indica a continuación:

- El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Remuneraciones, comunicará a todos los accionistas con antelación suficiente el asunto que se someterá a aprobación y pondrá a disposición de la Junta General de Accionistas de la Entidad una recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Entidad de una base sólida de capital.

- El Consejo de Administración comunicará inmediatamente al Banco de España la recomendación dirigida a la Junta General de Accionistas, incluido el nivel más alto del componente variable de la remuneración propuesto y su justificación, y acreditará que ese nivel no afecta a las obligaciones de la Entidad previstas en la normativa de solvencia, y habida cuenta en particular de las obligaciones de recursos propios de la Entidad.
- La Junta General de Accionistas de la Entidad adoptará su decisión por una mayoría de al menos dos tercios, siempre que estén presentes o representados en la votación al menos la mitad de las acciones o derechos equivalentes con derecho a voto. De no ser posible el quórum anterior, el acuerdo se adoptará por una mayoría de, al menos, tres cuartos del capital social presente o representado con derecho a voto.
- En su caso, el personal directamente afectado por la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable no podrá ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudiera tener como accionista de la Entidad y sus acciones se deducirán del capital social para el cómputo de la mayoría de votos que en cada caso sea necesaria en los acuerdos que se refieran a la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable.
- El Consejo de Administración comunicará inmediatamente al Banco de España la decisión adoptada al respecto por la Junta General de Accionistas, incluido el porcentaje máximo más alto del componente variable de la remuneración aprobada.

5.3.2.2 Retribución variable 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 a 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.

En el marco del establecimiento de una relación equilibrada entre los componentes fijos y los variables de la política retributiva, la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos de la Sociedad consistirá en hasta un máximo del sesenta por ciento (60%) de la retribución fija anual de referencia del puesto que, en su caso, les correspondiese percibir.

Los parámetros para la fijación de los componentes variables consistirán en:

- Los objetivos y métricas ligados a la consecución de la remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos de Liberbank se establecen anualmente por el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta del Comité de Remuneraciones.
- A este respecto, los objetivos podrán tener carácter tanto financiero como no financiero, y evaluarán los resultados desde distintos puntos de vista: (i) de forma individual, (ii) teniendo en cuenta, en su caso, la unidad de negocio a la que pertenezca y (iii) la Entidad en su conjunto. Además la consecución de estos objetivos se podrá evaluar mediante criterios cuantitativos y cualitativos. En todo caso, los criterios de resultados no incentivarán la asunción excesiva de riesgos o la venta abusiva de productos. Estos criterios de resultados incluirán objetivos y medidas alcanzables sobre los que el consejero tenga alguna influencia directa. Los criterios empleados para medir el riesgo y los resultados estarán lo más vinculados posible a las decisiones tomadas por el consejero concreto.
- En caso de que el sistema de remuneración variable anual incorporase indicadores de eficiencia operativa (como por ejemplo, beneficios, ingresos, productividad, costes y medidas de volumen) o criterios de mercado (como por ejemplo, precio de la acción y rentabilidad total para el accionista), estos indicadores incorporaran un ajuste explícito al riesgo.

En este sentido la retribución variable quedará condicionada al cumplimiento de los objetivos que establecerá anualmente el Consejo de Administración sobre la base, entre otros, de parámetros referidos al beneficio antes de impuestos (BAI), a la solvencia o, a determinados indicadores del Marco de Apetito al Riesgo (RAF). A la fecha de aprobación de la presente Política, el importe máximo al que dará origen el plan de retribución variable anual del Consejero Delegado de Liberbank es de trescientos doce mil trescientos treinta euros (312.330 €), sin perjuicio de los cambios que pueda sufrir esta cifra como consecuencia de las posibles variaciones que se introduzcan en la retribución fija anual de referencia en los términos establecidos en el apartado 5.3.1 anterior.

5.3.2.3 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.

Los planes de retribución variable plurianual que la Entidad implante tendrán por objeto permitir a los consejeros participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado período de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario o en especie (acciones de la Entidad) referenciado a la retribución fija.

Los planes tendrán carácter extraordinario y se implantarán por la exclusiva voluntad unilateral de la Entidad, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el período de tiempo para el cual se implantan.

Cada vez que la Entidad decida implantar un nuevo incentivo plurianual, las condiciones para su devengo y cobro, así como el procedimiento establecido para su comunicación, reconocimiento, cálculo y entrega serán objeto de propuesta por el Consejo de Administración y aprobación por la Junta General de la Sociedad en los términos previstos en la normativa aplicable.

5.3.2.4 Requerimientos en materia de retribución variable

5.3.2.4.1 Cláusula de diferimiento

En lo referido a las cláusulas de diferimiento, al menos el cuarenta por ciento (40%) de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos se diferirán durante un período de cinco años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los mismos.

En concreto, serán de aplicación los siguientes porcentajes de diferimiento:

- Consejero Delegado: el sesenta por ciento (60%) de la retribución variable devengada cada ejercicio se percibirá de forma diferida, sujeta a los ajustes *ex post* 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. 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.

- Un primer pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el primer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un segundo pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el segundo aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un tercer pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el tercer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un cuarto pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el cuarto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un quinto pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el quinto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- 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 de la retribución variable a abonar al primer ejecutivo de la Entidad.

La retribución diferida será abonada a lo largo de los cinco (5) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida.

De acuerdo con lo anterior, la retribución variable será abonada conforme al siguiente esquema de pago:

- Un pago no diferido, que represente un sesenta por ciento (60%) 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.
- Un primer pago diferido, que represente un ocho por ciento (8%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el primer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un segundo pago diferido, que represente un ocho por ciento (8%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el segundo aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un tercer pago diferido, que represente un ocho por ciento (8%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el tercer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un cuarto pago diferido, que represente un ocho por ciento (8%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el cuarto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

- Un quinto pago diferido, que represente un ocho por ciento (8%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el quinto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

5.3.2.4.2 Requisitos del pago de la retribución variable en acciones u opciones sobre acciones

De conformidad con lo previsto en el artículo 47.3 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros ejecutivos puede consistir en 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.

Como consecuencia de lo anterior y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 219.2 de la LSC, el Consejo de Administración someterá expresamente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en cada ejercicio, la autorización para entregar a los consejeros ejecutivos de la Sociedad el número máximo de acciones de Liberbank que les podrían corresponder como consecuencia de la retribución variable del ejercicio precedente.

De esta forma, la Sociedad utiliza mecanismos con los que la remuneración se ve afectada por los resultados o el riesgo de la Entidad contribuyendo así a la sostenibilidad a largo plazo.

Para cuantificar el número de acciones de la Sociedad a entregar se tomará como referencia el precio medio de cierre de la acción de Liberbank de las quince (15) primeras sesiones bursátiles del ejercicio en el que la Junta General apruebe las cuentas anuales que sirvan de referencia para determinar la retribución variable.

Si durante el período de diferimiento se produjese cualquier operación societaria o circunstancia que pudiera afectar al valor nominal de las acciones (i.e. reducción o aumento del valor nominal de las acciones sin modificación del capital, operaciones de split o contrasplit), Liberbank adoptará aquellas resoluciones que sean necesarias a efectos de hacer que el valor económico a percibir por los consejeros ejecutivos en forma de acciones sea equivalente a aquel que hubiesen recibido en caso de no haberse producido la citada circunstancia, esto es, que la variación de la retribución variable se vea únicamente afectada por el comportamiento de la acción en el mercado.

Las acciones de Liberbank entregadas a los consejeros ejecutivos por aplicación de lo dispuesto en este apartado, 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.

De esta forma, los consejeros ejecutivos no podrán enajenar las acciones de Liberbank recibidas durante el período de indisponibilidad. Transcurrido éste, las acciones serán libremente transmisibles.

5.3.2.4.3 Prohibición de abono de intereses o dividendos

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.

5.3.2.4.4 Prohibición de operaciones de cobertura

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 presente Política.

Tampoco podrán realizar operaciones de cobertura sobre las acciones de Liberbank ya entregadas que se encuentren sujetas al período de retención establecido en la presente Política.

5.3.2.4.5 Ajustes *ex post* de las remuneraciones. Reducción de la retribución variable

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 negativos.

Esta reducción se llevará a cabo:

- Para la retribución variable del ejercicio conforme a las condiciones fijadas en el esquema de retribución variable anual aprobado por el Consejo de Administración.
- Para la retribución variable devengada en ejercicios precedentes a través de las cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (*clawback*).

Liberbank ha establecido las siguientes cláusulas *malus* y *clawback* que se podrán aplicar hasta el cien por ciento (100%) de la remuneración variable total. En ellas, se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el consejero ejecutivo haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

Para su fijación, la Entidad ha considerado los criterios emitidos por el Banco de España y la Autoridad Bancaria Europea (por sus siglas en inglés "EBA") que se han de tener en cuenta a la hora de la aplicación de las citadas cláusulas *malus* y *clawback*.

Cláusula *malus*

La retribución variable diferida, tanto en metálico como en acciones, que se encuentre pendiente de abono, será objeto de reducción por parte de Liberbank si, durante el período que transcurra hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. La no distribución de dividendos entre los accionistas.
2. Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de Liberbank.

3. Una actuación fraudulenta o conductas irregulares en el ejercicio de la responsabilidad directiva, ya sean individuales o colectivas, en las que haya participado el consejero. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
4. El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del consejero de acuerdo con la normativa laboral aplicable, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los supuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
5. Que el consejero ejecutivo haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
6. Las sanciones regulatorias o condenas judiciales en el ejercicio de la responsabilidad directiva por hechos que pudieran ser imputables al consejero ejecutivo o una unidad de negocio de la Entidad de la que dicho consejero ejecutivo sea responsable. Asimismo, que el consejero haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de Liberbank que, en su caso, le resulten de aplicación.
7. Que el consejero ejecutivo haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, clasificadas como graves o muy graves.
8. Si como consecuencia de una gestión imputable al consejero ejecutivo se da alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
 - b) El incumplimiento del ratio de liquidez a corto plazo legalmente establecido en cada momento por la normativa vigente, por un periodo superior a tres meses.
 - c) Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Consejo de Administración.
 - d) Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
 - e) Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
 - f) Un incremento en las necesidades de capital de la Entidad o de una unidad de negocio, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

Cláusula *clawback*

La retribución variable ya satisfecha, tanto en metálico como en acciones, a los consejeros ejecutivos será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Liberbank cuando durante los tres (3) años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que con carácter previo al pago se había producido una actuación, directamente imputable al consejero ejecutivo, que pudiera derivar en alguna de las circunstancias previstas en los puntos 2 a 8 f) anteriores.

Asimismo, se recuperará la retribución variable cuando se ponga de manifiesto que el cobro de la misma se hubiese producido en base a cualquiera de las siguientes conductas imputables a una conducta dolosa del correspondiente consejero ejecutivo:

- 1) Información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma material, o
- 2) Afloren riesgos asumidos durante el período condicionado, u

3) Otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

5.3.3 Indemnizaciones

En los casos de extinción de la relación contractual con Liberbank, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir las indemnizaciones que, por este concepto, establezca el Consejo de Administración, sin perjuicio del derecho a percibir las indemnizaciones que pudieran corresponderles en los supuestos y cuantías previstas en lo dispuesto en la normativa vigente de aplicación.

Cuando la Entidad lo entienda conveniente, podrá establecer pactos de no competencia post contractual con los consejeros ejecutivos.

El detalle de las indemnizaciones vigentes actualmente a las que, en su caso, pudieran tener derecho los consejeros ejecutivos son las siguientes:

- Si el consejero decide extinguir el contrato 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.
- Adicionalmente, existe un pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato de una duración de dos (2) años, 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 (2) pagos iguales de media anualidad; uno que se abonará una vez transcurrido un año desde la extinción contractual y el otro en la misma fecha del año siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que el consejero ejecutivo tuviera una relación mercantil con la Entidad, se estará a lo dispuesto en el contrato firmado entre ambas partes siempre de conformidad con lo regulado en esta Política.

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, las partes negociarán al objeto de reemplazar la cláusula de buena fe.

Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

En concreto, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad bajo el supuesto de que el contrato que mantuviese el consejero ejecutivo con la Entidad, fuese de naturaleza mercantil, estarán a lo dispuesto en el mismo.

En el caso de que el consejero tuviera suspendida su relación de naturaleza laboral, traerán causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de alta dirección, según corresponda, que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en el Estatuto de los Trabajadores o en el contrato, respectivamente.

Además, la parte de la indemnización que, en su caso, exceda de la cuantía legal obligatoria que se derivase de la normativa laboral, tendrá la consideración de remuneración variable y estará sujeta a las limitaciones y

requerimientos aplicables a ésta tal y como se han expuesto en los apartados anteriores (diferimiento, abono en acciones y ajustes expost).

Las cantidades abonadas en concepto de pacto de no competencia post contractual también estarán sujetas a todos los requerimientos normativos antes citados.

No obstante, en el caso en el que las cuantías abonadas en concepto de indemnización por resolución anticipada de contrato que no se deriven de la aplicación de la normativa laboral, o aquellas cuantías en concepto de pacto de no competencia post contractual: (i) sean abonadas en forma de renta, (ii) su importe no exceda anualmente el importe correspondiente a una vez la retribución fija bruta anual, e (iii) impliquen que durante el período de no competencia el consejero ejecutivo no pueda ejercer otra actividad profesional remunerada que suponga competencia directa o indirecta con la Entidad, estarán exceptuadas del cumplimiento de los requisitos de proporción de la retribución variable con respecto a la fija, diferimiento del pago y del pago en acciones de un cincuenta por ciento (50%) de su importe.

5.3.4 Beneficios sociales y sistemas de previsión social

Los consejeros ejecutivos disfrutarán de los beneficios sociales que establezca el Consejo de Administración. Estos beneficios sociales podrán ser:

- Ayudas específicas para alquiler de vivienda en casos de traslado de residencia por motivos de desempeño del cargo.
- Seguro de vida/accidentes y seguro médico.
- Automóvil de uso mixto.

Por su parte, en materia de previsión social serán de aplicación a los consejeros ejecutivos los sistemas que en esta materia establezca el Consejo de Administración, con el alcance y la aplicación que se determine.

La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.

Se considerarán beneficios discrecionales de pensión:

- La parte proporcional de los beneficios de pensión que exceda de lo establecido para los empleados con relación laboral común de la Entidad y cuyo importe se derive de parámetros variables (tales como remuneraciones variables, consecución de objetivos, alcance de hitos o similares).
- Las aportaciones extraordinarias no previstas en las condiciones contractuales iniciales ni derivadas de imposiciones legales, especialmente las realizadas en los seis años anteriores a la fecha de jubilación o cese.
- Los relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de las jubilaciones, incluyendo los cambios derivados de procesos de fusión o combinaciones de negocios.

A estos efectos, de las aportaciones a sistemas de previsión social pactadas en exceso de las establecidas para la generalidad de los empleados, al menos para los directores generales y personal asimilado respecto a los planes de pensiones de sus cajas de origen, un porcentaje que no será inferior al 15 por 100 deberá girar sobre componentes variables y, por tanto, tendrá la consideración de beneficios discrecionales de pensión. En este sentido, aquellas aportaciones que de acuerdo con lo anterior tengan la consideración de beneficios discrecionales de pensión, deben incluir mecanismos que permitan el ajuste tanto de las aportaciones de la Entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas.

Cuando los compromisos por beneficios discrecionales de pensión estuvieran totalmente externalizados, la documentación que recoja los términos y condiciones de la delegación deberá incluir cláusulas que permitan a la Entidad recuperar las aportaciones realizadas o que impidan la consolidación de los beneficios de pensión correspondientes, en función de resultados o circunstancias adversas.

Los beneficios discrecionales de pensión tienen la consideración de remuneración variable diferida a todos los efectos y, como tal, estarán sujetos al régimen siguiente:

- Si un consejero ejecutivo alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de acciones, con sujeción a un período de retención de cinco (5) años.
- Si el consejero ejecutivo abandona la entidad antes de su jubilación, la entidad conservará en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un período de cinco (5) años en forma de acciones.

5.3.5 Principales características de los contratos de los consejeros ejecutivos

Cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado Consejero Delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión.

El contrato aprobado conforme a los requisitos expuestos en el párrafo anterior deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual, los componentes variables de la remuneración y los términos y condiciones principales del contrato comprendiendo, en particular, su duración, plazo de preaviso, indemnización por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pacto de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

A este respecto, los principales términos del contrato del consejero ejecutivo de Liberbank, son los siguientes:

- El contrato tiene naturaleza mercantil, vigente mientras el directivo continúe en el desempeño del cargo de Consejero Delegado, tanto por nombramiento inicial como por cualquiera de las eventuales sucesivas renovaciones del cargo.
- En cuanto a los 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 consejero 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 (3) meses siguientes a que se produzcan tales cambios.
- En lo que refiere a la cuantía de la retribución fija, de la retribución variable y de las indemnizaciones, las condiciones son las ya explicitadas en apartados anteriores de la presente Política. No es de aplicación, en la fecha de aprobación de esta Política, ningún plan de retribución variable plurianual para el consejero ejecutivo.
- En cuanto a los beneficios sociales y previsión social complementaria, en la fecha de aprobación de esta Política, es de aplicación al consejero ejecutivo el seguro de vida y la ayuda para el alquiler de vivienda.
- 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 al objeto de reemplazar de buena fe aquella cláusula carente de validez por otra que cumpla lo más aproximadamente posible con la finalidad de la misma.

5.3.6 Incorporación de consejeros ejecutivos

En principio, el sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales descritas en esta Política serán de aplicación a cualquier consejero ejecutivo que durante su vigencia se incorpore al Consejo de Administración de la Entidad.

A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, el sistema de retribución de los nuevos consejeros ejecutivos que estará formado por una retribución fija y una retribución variable, teniendo en cuenta lo establecido en la presente Política y en las disposiciones normativas que resulten aplicables.

6. Sistemas de reporting / mecanismos de control

De conformidad con lo previsto en el artículo 18 bis.5.b) del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el Comité de Remuneraciones emitirá con carácter anual un informe sobre la política general de retribución de los consejeros para someterlo al Consejo de Administración.

Por otro lado, en virtud de lo establecido en el artículo 23.2 del Reglamento del Consejo de Administración, la Política será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función de supervisión.

Asimismo, en ejecución de lo establecido en el artículo 541 de la LSC, el Consejo de Administración elaborará y publicará anualmente el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, que incluirá, entre otros aspectos, un resumen global sobre la aplicación de la presente Política durante el ejercicio cerrado, así como el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio.

7. Normativa relacionada

- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.
- Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 18 de febrero de 2015.
- Directrices de la *European Banking Authority* sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013.

8. Control de versiones

Versión	Responsable	Fecha de actualización	Órgano de aprobación
1	Comité de Remuneraciones	19/04/2017	Junta General de Accionistas
2	Comité de Remuneraciones	19/02/2019	Junta General de Accionistas
3	Comité de Remuneraciones	24/02/2020	Junta General de Accionistas