

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”, la “Entidad” 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 1 de abril de 2020.

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 30 de abril de 2019.

De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, la Política de Remuneraciones debe determinar la retribución dentro del sistema previsto estatutariamente, e incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de consejeros.

Asimismo, 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 2020, 2021 y 2022, 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) Límite de la retribución variable. 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, por homogeneidad con la Política Retributiva aplicable a los empleados de la Sociedad, se ha incorporado en esta Política de Remuneraciones de los Consejeros el procedimiento a seguir por la Entidad en caso de que proceda la aprobación de un nivel de remuneración variable superior al ciento por ciento (100%).

- (2) Requerimientos en materia de retribución variable. Se incrementa el plazo de diferimiento de la retribución variable de los consejeros ejecutivos de 3 a 5 años, en línea con el plazo de diferimiento ya aplicado al Consejero Delegado.

En consecuencia, la retribución variable de los consejeros ejecutivos, distintos del Consejero Delegado, será abonada conforme al siguiente esquema de pago:

- Un pago no diferido, que represente un 60% de la remuneración variable concedida. Se abonará el 50% en metálico y el 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 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 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 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 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 8% de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el quinto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

En el caso del Consejero Delegado se mantiene el esquema de pago aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada con fecha 30 de abril de 2019.

- (3) Bandas salariales del Consejero Delegado. Se actualiza el intervalo respecto a la retribución de referencia en el que deberá estar fijada la retribución del Consejero Delegado, igualándose al contemplado en la Política Retributiva para el resto de directivos de la Entidad (- 30% / + 30% respecto a la retribución de referencia).
- (4) Compensación económica por no competencia. En el contrato mercantil suscrito entre el Consejero Delegado y Liberbank aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 29 de junio de 2015 y ratificado en su sesión de 30 de abril de 2019, con motivo de su última reelección como Consejero Delegado, se contempla, al igual que en el caso de los contratos de los directivos con nivel de Director de Área o superior, un pacto de no competencia para después de extinguida la relación contractual con una duración de dos años y una compensación económica asociada equivalente a una anualidad de la retribución fija en el momento de extinción del contrato cuyo importe se dividirá en dos pagos iguales, de media anualidad, uno que se abonaría con la liquidación de los haberes consecuentes a dicha extinción contractual, y el otro en la misma fecha del año siguiente.

En aras a un cumplimiento más riguroso de lo establecido en el apartado 154 b) de la Guía EBA (Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) nº 575/2013) los pagos asociados a la no competencia deberán ser abonados en ejercicios futuros una vez transcurrido el periodo de no competencia. Esto facilitará además un mayor control operativo por cuanto antes de realizar el pago se podrá verificar que el directivo ha cumplido de forma efectiva con su compromiso de no competencia evitando procesos de reclamación que se puedan dilatar en el tiempo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 249 LSC y 47.2 de los Estatutos Sociales de la Entidad, el contrato entre los Consejeros Ejecutivos y la Sociedad debe ser conforme con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta; y, en consecuencia, el Consejo de Administración, en su sesión de 29 de julio de 2019, acordó la actualización del contrato mercantil suscrito entre el Consejero

Delegado y Liberbank, cuya efectividad y firma quedaba supeditada a la aprobación por la Junta General de Accionistas de la actualización, en ese sentido, de la Política de Remuneraciones 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, y 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 24 de febrero de 2020 emite el presente informe sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (en adelante la "Política de Remuneraciones" o la "Política") 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 novodécimo 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. Asimismo, el Comité de Remuneraciones ha elaborado un informe sobre la aplicación de la política general de retribución de los Consejeros para someterlo al Consejo de Administración en virtud de lo dispuesto en el artículo 18º bis 5, apartado b) del Reglamento del Consejo de Administración, a través del cual se incorpora la Recomendación 50, apartado c) del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por el Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 18 de febrero de 2015.

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.

Tras los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas, celebrada con fecha 30 de abril de 2019, relativos al nombramiento y reelección de los administradores de la Sociedad, el Consejo de Administración acordó acometer la reorganización de sus Comités.

En consonancia con lo anterior, con objeto de ajustar la composición del Comité de Remuneraciones, el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 29 de julio de 2019, adoptó los siguientes acuerdos previa propuesta formulada por el Comité de Nombramientos, según lo previsto en el artículo 2. apartado h) del Reglamento General de dicho Comité:

1. Nombrar a don Jorge Delclaux Bravo, como Vocal del Comité de Remuneraciones.
2. Cesar a doña Davida Marston como Vocal del Comité de Remuneraciones.

Tras los nombramientos, el Comité de Remuneraciones se encuentra actualmente integrado por cuatro miembros, dos de ellos Consejeros independientes y dos Consejeros dominicales.

- Doña María Garaña Corces, en su condición de Consejera independiente, ocupa el cargo de Presidenta.
- Don Jorge Delclaux Bravo, en su condición de Consejero independiente, ocupa el cargo de Vocal.
- Doña María Encarnación Paredes Rodríguez, en su condición de Consejera dominical, ocupa el cargo de Vocal.
- Don Felipe Fernández Fernández, en su condición de Consejero dominical, ocupa el cargo de Vocal.

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 de la política retributiva establecida 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. (E&Y).

El Comité de Remuneraciones de Liberbank ha revisado la Política de Remuneraciones y ha elevado al Consejo las propuestas concretas en relación con la misma para su modificación, quedando éstas recogidas en una nueva Política que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

El Comité de Remuneraciones ha informado favorablemente sobre las modificaciones a la Política de Remuneraciones para adaptarla a los siguientes cambios:

- Adecuarla a las leyes, normativa y regulación vigentes sobre remuneración del personal de las entidades financieras.
- Incorporar varias recomendaciones de E&Y como experto independiente en retribuciones.

Periodo de vigencia.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de los consejeros resultará de aplicación durante tres años (2020, 2021 y 2022), salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique durante su periodo de vigencia.

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 para los consejeros 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.
- 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.

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 este sentido, salvo un nuevo acuerdo de la Junta General de la Sociedad que establezca otro límite, en la Política se recoge que 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, 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 en la nueva Política de Remuneraciones:

- (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.

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.

IV.2. 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 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 (CEO) 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.

En la propuesta de la Política de Remuneraciones se actualiza el intervalo respecto a la retribución de referencia en el que deberá estar fijada la retribución del Consejero Delegado, igualándose al contemplado en la Política Retributiva para el resto de directivos del Banco (- 30% / + 30% respecto a la retribución de referencia).

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, y conforme a los procedimientos establecidos por la Entidad.

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 sesenta por ciento (60%) de la retribución fija anual que, en su caso, les correspondiese percibir.

Además, 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).

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 del Consejero 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*).

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.

En la actualidad la Entidad no ha implantado sistema retributivo plurianual alguno que afecte a los Consejeros.

Cláusula de diferimiento

Según la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones, serán de aplicación los siguientes porcentajes de diferimiento:

- Consejero Delegado (CEO): dichos porcentajes no se modifican respecto a la Política actualmente vigente.
- Resto de Consejeros ejecutivos: Se alinea con los plazos de diferimiento establecidos para el Consejero Delegado (CEO) y con lo previsto en la Política Retributiva aplicable a los miembros del Comité de Dirección y a los invitados permanentes de dicho El cuarenta por ciento (40%) 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.

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 para el resto de Consejeros ejecutivos será abonada conforme al siguiente esquema de pago:

- Un pago no diferido, que represente un 60% de la remuneración variable concedida. Se abonará el 50% en metálico y el 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 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 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 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 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 8% de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el quinto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

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.

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 o de opciones sobre acciones de la Sociedad. En ejecución de ello, 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 de pago en los que el precio reacciona ante los cambios en 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 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 persigue 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), directivos, y demás personal perteneciente al Colectivo Identificado, 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.

Por otro lado, en la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 30 de abril de 2019, se emitieron 1.933.211.903 votos a favor, que representan el 99,90% del capital presente y representado; 1.550.785 votos en contra, que representan el 0,08% del capital presente y representado; y 461.488 abstenciones (incluye 62.947 votos en blanco), que representan el 0,02% del capital presente y representado.

En consonancia con lo anterior, y tras recordar a los señores accionistas que la votación de este punto del Orden del Día tenía carácter consultivo, el PUNTO SÉPTIMO de la Junta General de Accionistas de Liberbank relativo al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, fue aprobado con un 99,90 % de votos a favor. En este sentido, la gran mayoría de los accionistas de Liberbank han mostrado su apoyo a las cuestiones y materias retributivas que se han planteado en la Junta General.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros tiene por objeto 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. En consonancia con esto, la retribución variable será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la Entidad a largo plazo; y 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. Por lo tanto, la Política persigue el mantenimiento de un alto nivel de competitividad en el mercado, en un contexto de alto rendimiento, motivación y compromiso del consejero.

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.
- Ser 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.

Liberbank ha establecido cláusulas *malus* y *clawback* que se podrán aplicar hasta el 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*.

En ese sentido, en la Política de Remuneraciones se ha incorporado como circunstancia que da origen a la aplicación de la cláusula *malus*, entre otras, la no distribución de dividendos entre los accionistas.

VI. INDEMNIZACIONES:

En el contrato mercantil suscrito entre el Consejero Delegado y Liberbank, aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 29 de junio de 2015 y ratificado en su sesión de 30 de abril de 2019, con motivo de su última reelección como Consejero Delegado, se contempla, al igual que en el caso de los contratos de los directivos con nivel de Director de Área o superior, un pacto de no competencia para después de extinguida la relación contractual con una duración de dos años y una compensación económica asociada equivalente a una anualidad de la retribución fija en el momento de extinción del contrato, cuyo importe se dividirá en dos pagos iguales de media anualidad; uno que se abonaría con la liquidación de los haberes consecuentes a dicha extinción contractual y el otro en la misma fecha del año siguiente.

Se considera que en aras a un cumplimiento más riguroso de lo establecido en el apartado 154 b) de la Guía EBA (Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013) los pagos asociados a la no competencia deberán ser abonados en ejercicios futuros una vez transcurrido el periodo de no competencia. Esto facilitará además un mayor control operativo por cuanto antes de realizar el pago se podrá verificar que el directivo ha cumplido de forma efectiva con su compromiso de no competencia, evitando así procesos de reclamación que se puedan dilatar en el tiempo.

En línea con lo expuesto, el Consejo de Administración, en su sesión de 29 de julio de 2019, acordó la actualización del contrato mercantil suscrito entre el Consejero Delegado y Liberbank, si bien la efectividad y firma de dicho contrato quedaba supeditada, de conformidad con lo establecido en los artículos 249 LSC y 47.2 de los Estatutos Sociales de la Entidad, a la aprobación por la Junta General de Accionistas de la actualización, en ese sentido, de la Política de Remuneraciones de los consejeros.

En consonancia con lo expuesto, el detalle de las indemnizaciones previstas en la Política de Remuneraciones propuesta, 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 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 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.

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.