



INFORME ANUAL SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LIBERBANK, S.A.

Marco normativo

Los artículos 48º de los Estatutos Sociales y 23º del Reglamento del Consejo de Administración de Liberbank S.A. (en lo sucesivo, LIBERBANK, la Sociedad o el Banco), disponen, en su versión aprobada el pasado 23 de enero de 2013, que el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobará anualmente un informe anual sobre la política de retribuciones de los Consejeros de la Sociedad con las menciones legalmente previstas junto con aquéllas que, en su caso, estime convenientes.

De conformidad con los textos corporativos de la Sociedad, el referido informe sobre la política de retribuciones de los Consejeros de LIBERBANK incluirá información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de la Sociedad aprobada por el Consejo para el año en curso, así como, en su caso, la prevista para años futuros, así como un resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio anterior, y el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros, que se difundirá y pondrá a disposición de los accionistas en la forma que el Consejo considere conveniente. El informe anual sobre las remuneraciones de los Consejeros, la política de remuneraciones de la Sociedad aprobada por el Consejo de Administración para el año en curso, la prevista para años futuros, el resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio anterior, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día a la junta general ordinaria de accionistas, debiendo ser posteriormente puesto a disposición del público a través de la página web corporativa de la Sociedad.

Por otro lado, el 5 de junio de 2011, entró en vigor el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras y el Real Decreto 2606/1996, de 20 de diciembre, sobre fondos de garantía de depósitos de las entidades de crédito (en lo sucesivo, R.D. 771/2011), que incorpora en el mencionado Real Decreto 216/2008, de recursos propios de las entidades financieras, un nuevo capítulo XIII sobre política de remuneración de las entidades de crédito, culminando así la trasposición a la normativa española de las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE, tras su modificación por la Directiva 2010/76/UE, introduciendo, de este modo, un marco de obligado cumplimiento en materia de políticas retributivas para las entidades de crédito.

Asimismo, la Circular 4/2011, de 30 de noviembre, del Banco de España, por la que se modifica la Circular 3/2008, de 22 de mayo, sobre determinación y control de los recursos propios mínimos, desarrolla aspectos relacionados (i) con la obligatoriedad de constituir en el seno del Consejo de Administración un Comité de Remuneraciones, (ii) con la transparencia de la política de remuneraciones y (iii) con los datos cuantitativos agregados de la misma.

En relación con las entidades de crédito que hayan recibido apoyo financiero público, el Real Decreto Ley 2/2012, de 3 de febrero, de Saneamiento del Sistema Financiero, en su artículo 5 establece



requisitos para las remuneraciones que pueden percibir los Consejeros, Presidentes Ejecutivos, Consejeros Delegados y directivos de entidades, que o bien se encuentren participadas mayoritariamente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, o bien reciban de dicho Fondo apoyo financiero. Este artículo 5, ha sido desarrollado por la Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto, y modificado parcialmente por la Disposición final novena, de la Ley 9/2012, de 14 de noviembre.

Por su parte, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece en su Disposición adicional séptima los límites en las indemnizaciones a percibir por los administradores y directivos de entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria.

Objeto del Informe

Este informe se elabora de acuerdo con lo establecido en los artículos 48º de los Estatutos y 23º del Reglamento del Consejo de Administración y recoge la política retributiva de LIBERBANK para los miembros de su Consejo de Administración, tratando de manera separada la retribución de los Consejeros ejecutivos (que son aquellos que tienen delegadas facultades de administración con carácter permanente, desempeñan funciones de alta dirección o son empleados de la Sociedad o entidades de su Grupo) y la retribución correspondiente de los Consejeros no ejecutivos, todo ello siguiendo los principios de máxima transparencia e información en materia de remuneraciones.

Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo

Con fecha 23 de enero de 2013, la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración de LIBERBANK, en el marco de sus respectivas competencias, aprobaron los nuevos textos corporativos de la Sociedad –Estatutos Sociales y Reglamento de la Junta General de un lado, y Reglamento del Consejo de Administración de otro, respectivamente,– que abordan la totalidad de las 57 recomendaciones de gobierno corporativo de aplicación a LIBERBANK (no resulta de aplicación la recomendación 2, referida a los grupos de sociedades en los que coticen la sociedad matriz y la dependiente) aprobadas por el Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 22 de mayo de 2006 y que se recogen en Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de 2006.

En consecuencia, el Consejo de Administración cuenta con un Reglamento del Consejo de Administración que, recogiendo los principios y elementos configuradores del Gobierno Corporativo de LIBERBANK, comprende las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y de sus Comisiones y Comités, y los derechos y deberes de los Consejeros en el desempeño de sus cometidos, todo lo cual conforma el Estatuto del Consejero. Este Reglamento 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.

Los nuevos textos corporativos de la Sociedad se encuentran a disposición de accionistas e inversores en la página web de la Sociedad (www.liberbank.es).

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, y de acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo, el Consejo de Administración de LIBERBANK ha constituido los Comités de Auditoría y de Nombramientos y Retribuciones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia, cuya composición quedó fijada por el Consejo de Administración en su reunión de 23 de enero de 2013.

Este sistema de organización del Consejo de Administración exige, debido al elevado número de reuniones que celebran tanto el Consejo como sus Comités y al amplio contenido de las materias que en ellos se tratan, una especial dedicación de todos sus miembros, incluyendo los Consejeros no ejecutivos, dedicación que, junto con la responsabilidad inherente al cargo, constituyen los elementos fundamentales del sistema retributivo de los Consejeros.

Composición y funcionamiento del Comité de Nombramientos y Retribuciones

Entre los Comités del Consejo destaca, a los efectos de este informe, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, como órgano que asiste al Consejo, entre otros, en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo, velando por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad. Según se establece en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, este Comité estará formado por un mínimo de tres y un máximo de cinco vocales que serán designados por el Consejo de Administración, debiendo todos sus miembros ser Consejeros externos y la mayoría de ellos independientes, al igual que su Presidente.

En la actualidad, y tras la reunión del Consejero de Administración de 23 de enero de 2013, el Comité de Nombramientos y Retribuciones está compuesto por cinco Consejeros, todos ellos externos, siendo la mayoría independientes, cuyos nombres, cargos y carácter se detallan a continuación:

Nombre	Cargo	Carácter
D. Jorge Delclaux Bravo	Presidente	Independiente
D. Felipe Fernández Fernández	Vocal	Dominical
D. Víctor Roza Fresno.....	Vocal	Dominical
D. Pedro Manuel Rivero Torre.....	Vocal	Independiente
D ^a . Davida Sara Marston.....	Vocal	Independiente

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

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

- formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y la selección de candidatos;
- eleva al Consejo las propuestas de nombramiento o reelección de Consejeros independientes para que éste proceda directamente a designarlos (cooptación) o las haga suyas para someterlas

- a la decisión de la Junta General, debiendo informar previamente respecto de los restantes Consejeros, pudiendo cualquier Consejero solicitar al Comité que tome en consideración, por si los considera idóneos, potenciales candidatos para cubrir vacantes de Consejeros;
- c) proponer los miembros que deban formar parte de cada una de las comisiones;
 - d) proponer al Consejo de Administración:
 - (i) la política de retribución de los Consejeros y Altos Directivos;
 - (ii) la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones en caso de separación como Consejero; y
 - (iii) las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.
 - e) emitir anualmente un informe sobre la política general de retribución de los Consejeros para someterlo al Consejo de Administración;
 - f) velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por Liberbank para los Consejeros ejecutivos y los Altos Directivos;
 - g) velar por que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar a nuevos Consejeros, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que no obstaculicen la selección de Consejeras, debiendo informar de todo ello al Consejo de Administración;
 - h) evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definir, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido;
 - i) examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada;
 - j) informar los nombramientos y ceses de Altos Directivos; y
 - k) evaluar la eficiencia y el cumplimiento de las reglas y procedimientos de gobierno corporativo de Liberbank.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones se reunirá como mínimo con una periodicidad trimestral, así como cuantas veces sea convocado por el Consejo de Administración, cuando así lo soliciten al menos 2 de sus miembros o cuantas veces sea convocado por acuerdo del propio Comité o de su Presidente.

Durante el ejercicio 2012, el Comité de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en ocho ocasiones para tratar cuestiones en materia de su competencia.

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

Los acuerdos que adopte el Comité de Nombramientos y Retribuciones se llevarán a un libro de actas que será firmado para cada una de ellas por el Presidente y el Secretario. Una copia del acta de cada



reunión del Comité de Nombramientos y Retribuciones será proporcionada a todos los miembros del Consejo de Administración tras su aprobación al final de la reunión correspondiente. A través de su Presidente, el Comité de Nombramientos y Retribuciones informará acerca de sus actividades al Consejo de Administración en las sesiones previstas al efecto, si bien en atención a la urgencia e importancia de los asuntos tratados, trasladará la información al Consejo en la primera sesión que celebre tras la primera reunión del Comité.

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

A estos efectos, cabe indicar que en el desarrollo de sus funciones, el Comité de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, por lo que se refiere a la toma de decisiones retributivas, han contado durante el ejercicio 2012 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 son Odgers Berndtson, Hay Group, S.A. y J&A Garrigues Abogados, S.L.P.

De este modo, el sistema de aprobación de la remuneración de los Consejeros de LIBERBANK se ha configurado en sus textos corporativos de manera que las propuestas que se someten a la consideración del Consejo de Administración del Banco en materia retributiva tienen su origen en el Comité de Nombramientos y Retribuciones del Banco, compuesto exclusivamente por Consejeros externos y con mayoría de Consejeros independientes, asegurándose de este modo un adecuado proceso de toma de decisiones.

Política Retributiva aprobada por el Consejo de Administración de Liberbank

Consideraciones generales

La política general de retribución aplicable a la estructura directiva de LIBERBANK, aprobada por el Consejo de Administración, se basa en la valoración de puestos utilizando la *Metodología Hay Group de Valoración de Escalas y Perfiles*, que permite medir el nivel de responsabilidad de los mismos dentro de la Sociedad y compararlos con los del resto de organizaciones (el mercado). Asimismo, se adecúa al actual marco regulatorio, y en concreto a los requisitos del R.D. 771/2011.

Además, el Banco cuenta con un sistema de decisión en el ámbito retributivo adecuado a las mejores prácticas de buen gobierno internacionales, y con un Comité de Nombramientos y Retribuciones compuesto exclusivamente por Consejeros externos, cuya mayoría ostenta la condición de independientes que, entre otras funciones, determina la retribución de los Consejeros ejecutivos y establece la política retributiva del colectivo de empleados que en el Grupo desarrollan actividades profesionales que pueden incidir de manera significativa en el perfil de riesgos de la entidad o ejercen funciones de control, ofreciendo el adecuado equilibrio en el proceso de decisión en materia retributiva.



Lo anterior hace que LIBERBANK cuente con una política retributiva avanzada y adaptada a los más altos estándares internacionales que, no obstante, se encuentra en un proceso de constante evolución y mejora.

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

Sobre estas bases, LIBERBANK ha definido un sistema retributivo para ser aplicado con carácter general a todo el cuadro directivo, adaptándose en cada puesto a la variable de responsabilidad y evolución profesional.

Este sistema incluye, entre otros, los siguientes elementos:

- (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; y para la que se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros, así como una evaluación de resultados anuales en marco plurianual, con diferimiento del pago;
- (c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro;
- (d) una parte en especie, referida a determinados beneficios sociales.

La Política en retribución variable tiene como objetivo establecer una relación entre los resultados obtenidos por la Sociedad y la cuantía de retribución variable a abonar a sus empleados, compensar el nivel de consecución de objetivos, esfuerzo y responsabilidad de cada uno de éstos, alinear su desempeño con los intereses a largo plazo de la Sociedad, y descartar la asunción excesiva de riesgos, tanto presentes como futuros:

- Se basa en la consecución de objetivos globales de la propia Entidad, de la unidad de negocio o área a la que pertenezca el empleado, e individuales, que se definen combinando indicadores financieros (i.e. volumen de negocio, gastos de explotación, captación, morosidad) y no financieros (i.e. indicadores de calidad, valoración del desempeño, habilidades y competencias), estableciendo asimismo sus ponderaciones en función del nivel de contenido y/o del colectivo (tomadores / controladores de riesgo).
- Se realiza una evaluación de resultados anuales en un marco plurianual (3 años), con diferimiento del pago, según el siguiente esquema de relación percepción bono / diferimiento pago: Presidente Ejecutivo: 40/60%; resto miembros colectivo identificado: 60/40%.
- Cláusula “Malus” de percepción a posteriori: las cuantías diferidas estarán sujetas a la solidez económica de los resultados y operaciones que dieron lugar al incentivo y se podrán anular parte o todos los pagos sucesivos en determinados escenarios (por ejemplo, cambios importantes en la base de capital).
- Cláusula de “Clawback” de las percepciones recibidas: eventual retroacción del abono de la liquidación de la retribución variable percibida por un empleado, si se determinara fehacientemente a posteriori que la información financiera utilizada en su día no recogía fielmente la situación económica de la entidad o de las operaciones realizadas.

Por lo que se refiere de manera específica a los componentes variables de la remuneración de este colectivo, los mismos suponen la creación de incentivos que se ajustan a los intereses a largo plazo de la Sociedad, cumpliéndose así los requisitos del R.D. 771/2011, en relación con la necesidad de que el importe total de la remuneración se base en una evaluación en la que se combinen los resultados del empleado, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada y los resultados globales de la entidad, efectuándose los ajustes por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y teniendo en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria.

Como se ha señalado anteriormente, el Comité de Nombramientos y Retribuciones es el encargado de proponer al Consejo de Administración tanto la retribución fija y variable de los Consejeros ejecutivos como la política retributiva aplicable al resto de Consejeros y a aquellos empleados del Grupo que desarrollan actividades profesionales que incidan de manera significativa en el perfil de riesgos de la entidad, incluidos los miembros de la alta dirección del Grupo, elevando al Consejo las correspondientes propuestas al efecto. Para el adecuado desempeño de sus funciones, el Comité de Nombramientos y Retribuciones cuenta con el apoyo de los servicios internos del Banco y con el acceso libre al asesoramiento externo que estime oportuno.

[Aplicación de la Política Retributiva a los miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio 2013](#)

La retribución del conjunto de Consejeros de LIBERBANK, tanto ejecutivos como no ejecutivos, deberá respetar, en primer lugar el límite que con carácter general debe establecer la Junta General, límite que para el 2013 ha quedado fijado en 1.800.000 euros, cantidad que se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General, correspondiendo al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta dentro de ese límite, así como su distribución y periodicidad, tanto respecto de los Consejeros ejecutivos como no ejecutivos, y conforme a los conceptos retributivos aplicables a uno y otro tipo de Consejeros sobre la base de lo establecido en el artículo 47º de los Estatutos Sociales. En este sentido, el artículo 47º en su apartado primero recoge la retribución de los miembros del Consejo de Administración por su pertenencia al mismo, estructurándose de la siguiente manera:

“1. La retribución de los consejeros consistirá en una asignación en metálico determinada y en dietas por la asistencia a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes. El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por dichos conceptos no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la junta general. La cantidad así fijada se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la junta general. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite, su distribución entre los distintos consejeros, y la periodicidad de su percepción corresponde al consejo de administración.”

La retribución de los Consejeros no ejecutivos consiste por tanto 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, habiendo el Consejo fijado para el ejercicio 2013 la siguiente distribución por conceptos:

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

Como consecuencia de la aplicación de las limitaciones establecidas por el artículo 5 del Real Decreto-Ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012, que desarrolla el citado artículo 5, la retribución, por todos los conceptos, de los miembros no ejecutivos de los órganos colegiados de administración de las entidades que, sin hallarse mayoritariamente participadas en el FROB, reciban apoyo financiero del mismo, no será superior a la cantidad de cien mil euros.

Dado que Liberbank ha pasado a tener esta consideración, y para dar aplicación práctica a dicha limitación, el Comité de Nombramientos y Retribuciones adoptó el acuerdo de mantener el esquema de retribución vigente en la Sociedad para los miembros de los órganos de administración, incorporando como límite máximo a percibir por los Consejeros no ejecutivos como retribución fija bruta anual, por todos los conceptos, la cuantía de cien mil euros que establece la normativa a la que se ha hecho referencia. Éste límite permanecerá vigente en tanto en cuanto sea aplicable a la Sociedad la referida limitación legal.

De conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 47º de los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros ejecutivos consistirá en:

“2. Sin perjuicio de las retribuciones señaladas anteriormente, los miembros del consejo de administración que, asimismo, ostenten cargos ejecutivos en la Sociedad, percibirán 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.”

La determinación del importe de las partidas retributivas que integran la parte fija, de las modalidades de configuración y de los indicadores de cálculo de la parte variable, de las previsiones asistenciales y de la indemnización o de sus criterios de cálculo, corresponde al consejo de administración, dentro del límite establecido por la junta general. Los consejeros afectados se abstendrán de participar en la deliberación

y votación correspondientes. El consejo de administración cuidará que las retribuciones se orienten por las condiciones del mercado y tomen en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar cada consejero.”

Los miembros del Consejo de Administración que, asimismo, ostenten cargos ejecutivos en la Sociedad, percibirán por tanto 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; y para la que se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros, así como una evaluación de resultados anuales en marco plurianual, con diferimiento del pago.

La retribución variable consistirá en hasta un máximo del 60% de la retribución fija anual que corresponda percibir a los Consejeros ejecutivos. El importe de la retribución variable se devengará en función del cumplimiento de unos objetivos de carácter anual fijados por el Consejo de Administración, en atención a las responsabilidades y funciones propias del cargo, basados en una evaluación en la que se combinan los resultados tanto financieros como no financieros del empleado, de la unidad de negocio afectada y los resultados globales de la Sociedad. El abono de la retribución variable se diferirá durante un período mínimo de tres años.

El abono se realizará parte en metálico y parte en acciones, a razón de un 50%.

(c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad; 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.

La determinación del importe de las partidas retributivas que integran la parte fija, de las modalidades de configuración y de los indicadores de cálculo de la parte variable, de las previsiones asistenciales y de la indemnización o de sus criterios de cálculo, corresponde al Consejo de Administración, conforme a los contratos suscritos con cada uno de los Consejeros ejecutivos, los cuales se abstendrán de participar en cualquier deliberación y votación que afecte a sus retribuciones. En cualquier caso, el Consejo de Administración cuidará que las retribuciones se orienten por las condiciones del mercado y tomen en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar cada Consejero. En todo caso, en tanto la Sociedad mantenga un apoyo financiero público no mayoritario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012, que desarrolla el citado artículo 5, la retribución fija por todos los conceptos de los Consejeros Ejecutivos no podrá exceder de quinientos mil euros.

En este sentido, la retribución prevista para el ejercicio 2013 para los Consejeros ejecutivos de la Sociedad por el desarrollo de sus funciones ejecutivas y conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales, consistirá en:

	Retribución fija	Retribución variable	Prestaciones asistenciales	Otros	Total
Consejeros					
D. Manuel Menéndez Menéndez.....	361	-	-	15	376
D. Víctor Manuel Bravo Cañadas.....	287	-	4	1	292

Debido a las especiales circunstancias derivadas del plan de capitalización de Liberbank, a la fecha de aprobación del presente informe están pendientes de concreción y de aprobación, en su caso, las condiciones para determinar la retribución variable del ejercicio 2013, las cuales deberán cumplir los criterios expuestos en párrafos anteriores. Adicionalmente, está previsto un plan de reducción de gastos que dará lugar a una reducción significativa de la retribución fija, por lo cual, las cantidades reflejadas en el cuadro anterior podrían ser objeto de reducción, al tiempo que las retribuciones variables que pudieran ser devengadas podrían ser no aplicadas o anuladas, con el fin de contribuir a la reducción de costes que la Sociedad está llevando a cabo.

A continuación, se resumen los principales términos de los contratos de D. Manuel Menéndez Menéndez, y de D. Víctor Manuel Bravo Cañadas, Consejeros ejecutivos de LIBERBANK en 2013, sin perjuicio de las retribuciones descritas en el presente Informe:

DON MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ

- **Duración:**

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

- **Plazos de preaviso:**

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

- **Indemnizaciones:**

Si el Consejero ejecutivo decidiese extinguir el contrato de trabajo con motivo de sucesión de la Entidad o cambio relevante en la titularidad de la misma, o bien fuese cesado en su cargo por la Entidad de forma unilateral sin que mediase incumplimiento muy grave y culpable debidamente acreditado, percibirá una indemnización equivalente a una anualidad de su retribución fija en el momento de la extinción del contrato o cese.

Adicionalmente, existe un pacto de no competencia, por un período de dos años, para después de extinguido el contrato, que consiste en una compensación económica equivalente a media

anualidad de su retribución fija en el momento de extinción del contrato, por cada uno de los años.

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

DON VÍCTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS

- **Duración:**

Contrato laboral por tiempo indefinido.

- **Plazos de preaviso:**

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

- **Indemnizaciones:**

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

Adicionalmente, existe un pacto de no competencia, por un período de dos años, para después de extinguido el contrato, que consiste en una compensación económica equivalente a media anualidad de su retribución fija en el momento de extinción del contrato, por cada uno de los años.

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

Aplicación de la Política Retributiva a los miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio 2012

La política general de retribución aplicable a la estructura directiva de LIBERBANK para el ejercicio 2012 fue aprobada por el Consejo de Administración previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones en sus reuniones celebradas con fecha de 7 de diciembre de 2011 y 25 de enero de 2012 respectivamente.

Las remuneraciones devengadas por cada Consejero durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, satisfechas por LIBERBANK conforme al régimen estatutario, fueron las siguientes:

	Consejo de Admón.	Comité de Nomb. y Retribuciones	Comité de Auditoría	Retribución fija por el ejercicio de funciones ejecutivas	Retribución variable	Prestaciones asistenciales	Otros	Total
Consejeros	(miles €)							
D. Manuel Menéndez Menéndez ⁽¹⁾	-	-	-	361	-	-	15	376
D. Víctor Manuel Bravo Cañadas ⁽¹⁾	-	-	-	287	-	4	1	292
D. Enrique Manuel Ambrosio Orizaola	82	17	-	-	-	-	-	99
D. Felipe Fernández Fernández ⁽¹⁾	-	-	-	327	-	7	-	334
D. Miguel Ángel Barra Quesada ⁽¹⁾	-	-	-	287	-	30	2	319
D. Jesús Ruano Mochales ⁽¹⁾	-	-	-	333	-	2	15	350
D. Víctor Roza Fresno	90	20	10	-	-	-	7	127
D. Agustín Iglesias Caunedo	90	-	-	-	-	-	4	94
D. Santiago Ramón Martínez Argüelles ⁽²⁾	87	-	-	-	-	-	-	-87
D. Jorge Delclaux Bravo	82	50	10	-	-	-	-	142
D. Pedro Manuel Rivero Torre	90	30	20	-	-	-	-	140
Dña. Davida Sara Marston ...	123	-	-	-	-	-	-	123
D. Luis Garicano Gabilondo	123	-	-	-	-	-	-	123

(1) Ejerce funciones ejecutivas como Alto Directivo de LIBERBANK y no percibió remuneración alguna derivada de su pertenencia al Consejo de Administración, sino la que deriva del modelo retributivo aplicable a la Alta Dirección, aprobado por el Consejo de Administración el 25 de enero de 2012.

(2) Formulada renuncia al cargo de Consejero el 28 de diciembre de 2012.

Debido a las especiales circunstancias derivadas del plan de capitalización de Liberbank, durante el ejercicio 2012 no se han concretado los indicadores de cálculo de la parte variable y, en consecuencia, no se ha devengado importe alguno por tales conceptos, con el fin de contribuir a la reducción de costes que la Sociedad está llevando a cabo.

A continuación, se resumen los principales términos de los contratos de D. Manuel Menéndez Menéndez, D. Víctor Manuel Bravo Cañadas, D. Felipe Fernández Fernández, D. Jesús Ruano Mochales, y D. Miguel Ángel Barra Quesada, consejeros ejecutivos de Liberbank en 2012, sin perjuicio de las retribuciones descritas en el presente Informe:

DON MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ

- **Duración:**

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

- **Plazos de preaviso:**

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

- **Indemnizaciones:**

Si el Consejero ejecutivo decidiese extinguir el contrato de trabajo con motivo de sucesión de la Entidad o cambio relevante en la titularidad de la misma, o bien fuese cesado en su cargo por la Entidad de forma unilateral sin que mediase incumplimiento muy grave y culpable debidamente acreditado, percibirá una indemnización equivalente a una anualidad de su retribución fija en el momento de la extinción del contrato o cese.

Adicionalmente, existe un pacto de no competencia, por un período de dos años, para después de extinguido el contrato, que consiste en una compensación económica equivalente a media anualidad de su retribución fija en el momento de extinción del contrato, por cada uno de los años.

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

DON VÍCTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS

DON FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

DON JESUS RUANO MOCHALES

DON MIGUEL ANGEL BARRA QUESADA

- **Duración:**

Contrato laboral por tiempo indefinido.

- **Plazos de preaviso:**

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

- **Indemnizaciones:**

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



Adicionalmente, existe un pacto de no competencia, por un período de dos años, para después de extinguido el contrato, que consiste en una compensación económica equivalente a media anualidad de su retribución fija en el momento de extinción del contrato, por cada uno de los años.

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

Política retributiva prevista para ejercicios futuros

El sistema retributivo establecido por LIBERBANK para los miembros de su Consejo de Administración para el año en curso es el referido en el presente informe, en ejecución de los acuerdos adoptados al efecto por los correspondientes órganos sociales del Banco, como ya se ha expuesto anteriormente, y continuará aplicándose en ejercicios futuros salvo que los órganos sociales competentes lo decidan a la vista de circunstancias que así lo aconsejen.

En previsión de lo anterior, los principios generales y el esquema retributivo de la vigente política continuarán siendo de aplicación para años futuros, adaptándose en todo caso a la normativa que resulte aplicable en cada caso, teniendo en cuenta criterios de moderación, la dedicación, la función desempeñada, la evolución de los resultados y la adecuación a la regulación vigente en materia retributiva.

* * *