

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2016
--	------------

C.I.F.	A86201993
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

LIBERBANK, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

Camino de la Fuente de la Mora, 5 28050 MADRID (España)

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

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

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

Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de Liberbank S.A., se explica en documento adjunto.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El proceso para determinar la política de remuneraciones de Liberbank S.A., se explica en documento adjunto.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

Remuneración de los Consejeros no Ejecutivos:

La retribución de los Consejeros no Ejecutivos 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 Entidad al conjunto de sus consejeros por dichos conceptos no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas.

La cantidad así fijada se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de Accionistas.

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.

Los miembros del Consejo de Administración que realicen funciones ejecutivas o mantengan una relación laboral con la Entidad, no devengarán ni percibirán retribución alguna por su condición de miembro del órgano de administración del Banco.

En este sentido, en el marco de la política retributiva del Banco, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Remuneraciones, celebrado el 3 de agosto de 2015, acordó la siguiente distribución de la retribución por conceptos para el ejercicio 2015 y siguientes, aplicable dentro de los límites acordados por la Junta General de Accionistas celebrada con fecha 21 de abril de 2015, y con efectos a partir del día 1 de julio de 2015:

I.- Los miembros del Consejo de Administración que ocupen puestos de dirección y/o tengan una relación laboral con la Entidad no devengarán, ni percibirán retribución alguna por su condición de consejeros del Banco.

II.- Para los miembros del Consejo de Administración que no ocupen puestos de dirección y/o no tengan una relación laboral con la Entidad (es decir, los Administradores que no reúnan las características del apartado I) anterior, se establecen los siguientes conceptos retributivos:

Una asignación fija anual por importe de 190.000 euros a favor del Presidente del Consejo de Administración.

Una asignación fija anual por importe de 140.000 euros a favor de aquellos consejeros que ostenten la presidencia de cualquiera de los comités o de las comisiones delegadas del Consejo de Administración.

Una asignación fija anual por importe de 110.000 euros a favor de los restantes consejeros que no ostenten la presidencia del Consejo de Administración ni de los Comités o Comisiones delegadas del Consejo de Administración.

Sin menoscabo de lo indicado anteriormente, el Consejo de Administración mantendrá las limitaciones que establece el RD-ley 2/2012, en tanto en cuanto las mismas sean de aplicación.

Remuneración de los Consejeros Ejecutivos:

Por su parte, el artículo 47.2 de los Estatutos añade que los miembros del Consejo de Administración que, asimismo, ostenten cargos ejecutivos en la Entidad, percibirán las cantidades que, según criterios de mercado, contractualmente se determinen por sus servicios comprendiendo:

i. Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos;

ii. Una parte variable, correlacionada con indicadores de rendimientos del interesado y de la Entidad;

iii. Una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro;

iv. Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación contractual con la Entidad, no debida a incumplimiento imputable al titular del derecho a recibir la indemnización.

v. La retribución de los consejeros ejecutivos podrá consistir, además, en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas, así como en una retribución que tome como referencia el valor de las acciones de la Entidad.

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 de Accionistas. Adicionalmente, el número 4 del artículo 47 establece que la remuneración de los consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Entidad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables

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

La retribución fija que corresponde percibir a los Consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones para el ejercicio 2017, sin perjuicio de los acuerdos de modificación que al respecto pueda adoptar el Consejo de Administración, asciende a:

D. Manuel Menéndez Menéndez: 447 miles de euros.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.

- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Los componentes variables de los sistemas retributivos de Liberbank S.A., se explican en documento adjunto.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Para el caso del Consejero Delegado, conviene destacar que el 29 de junio de 2015 fueron aprobadas modificaciones en su Contrato Mercantil suscrito con Liberbank con fecha 12 de mayo de 2012, para adaptarlo a las novedades normativas introducidas por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito y por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital en materia de gobierno corporativo. Concretamente, se ha modificado la cláusula sexta "Beneficios sociales y previsión social complementaria", con el fin de matizar expresamente que estos conceptos serán los que establezca la política retributiva vigente en cada momento. Asimismo, a la vista de los frecuentes cambios en la regulación aplicable al entorno de las entidades de crédito, las partes han acordado que en los supuestos en que una disposición normativa de obligado cumplimiento afecte o contradiga cualquier estipulación establecida en el citado contrato, o ésta fuera declarada nula, anulada o inaplicable por cualquier Tribunal competente, negociarán 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.

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

Explique las indemnizaciones

Tal y como se señala en el apartado A.7 siguiente, los consejeros ejecutivos de Liberbank, de conformidad con lo establecido en sus contratos suscritos con el Banco y como queda determinado en el artículo 47.2 de los Estatutos Sociales del Banco, percibirán una indemnización equivalente a una anualidad de su retribución fija en determinados

supuestos de terminación de sus contratos, concretamente, en casos de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación contractual con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al consejero.

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

Asimismo, los consejeros ejecutivos tienen suscritos pactos de no concurrencia que establecen una compensación económica equivalente a una anualidad de su retribución fija una vez extinguido el contrato, y cuyo pago se dividirá en dos pagos iguales, de media anualidad, uno que se abonaría con la liquidación de los haberes consecuente con dicha extinción contractual, y el otro en la misma fecha del año siguiente.

Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basan en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensan malos resultados o conductas indebidas y, en cualquier caso, los contratos supeditan las cuantías indemnizatorias a las limitaciones que la normativa, presente o futura, establezca en esta materia.

Además la indemnización estará sometida a las cláusulas de diferimiento y malus expuestas en el apartado A.4 anterior.

En el ejercicio 2016 sólo hubo un Consejero Ejecutivo: el Consejero Delegado (CEO).

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Principales términos del contrato del Consejero Ejecutivo de Liberbank, D. Manuel Menéndez Menéndez:

• Duración:

Contrato 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.

• Plazos de preaviso:

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

• Indemnizaciones:

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

Adicionalmente, existe un pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato, que consiste en una compensación económica equivalente a una anualidad de su retribución fija en el momento de extinción del contrato, cuyo pago se dividirá en dos pagos iguales, de media anualidad, uno que se abonará con la liquidación de haberes consecuente con dicha extinción contractual, y el otro en la misma fecha del año siguiente.

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

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

Explique las remuneraciones suplementarias

Ningún miembro del Consejo de Administración de Liberbank ha devengado durante el ejercicio cerrado de 2016 remuneraciones suplementarias como contraprestación por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

El 23 de abril de 2015, la Agencia Tributaria aprobó la propuesta presentada por CECA, a la que se han adherido Liberbank S.A, de acuerdo previo de valoración de retribuciones en especie de los préstamos a los empleados:

- Préstamos para financiación de vivienda: diferencia entre el tipo de interés aplicado y el euribor + 0,50.

- Préstamos para consumo: diferencia entre el tipo de interés aplicado y el euribor + 1,40.

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

Explique las remuneraciones en especie

I.- Seguro de vida:

Se considera retribución en especie el importe de las primas pagadas por estos seguros a favor del empleado.

II.- Alquiler de vivienda:

Se considera retribución en especie el importe del alquiler abonado por la Sociedad, excepto que éste sea inferior al 10% del valor catastral de la vivienda o del 5% del valor catastral en el caso de inmuebles situados en municipios en los que los valores hayan sido revisados, en cuyo caso se imputará este valor.

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

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

Ningún consejero ha devengado durante el ejercicio cerrado de 2016 remuneración alguna derivada de pagos realizados por Liberbank a una tercera entidad en la que el consejero preste servicios.

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

Explique los otros conceptos retributivos

La política retributiva de la Sociedad no contempla ningún concepto retributivo distinto de los señalados anteriormente.

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Las acciones adoptadas para reducir los riesgos se explican en documento adjunto.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales ha sido establecido por la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de abril de 2015, en la cantidad máxima de 1.800.000 euros, que se mantendrá para sucesivos ejercicios en tanto no sea modificado por la Junta, correspondiendo al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta dentro de ese límite, su distribución entre los distintos consejeros, y la periodicidad de su percepción, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes sobre la base de lo establecido en el artículo 47 de los Estatutos Sociales.

En este sentido, el Consejo de Administración de 3 de agosto de 2015, previa propuesta de la Comisión de Remuneraciones, acordó la siguiente distribución de la retribución por conceptos:

I.- Los miembros del Consejo de Administración que ocupen puestos de dirección y/o tengan una relación laboral con la Entidad no devengarán, ni percibirán retribución alguna por su condición de consejeros del Banco.

II.- Para los miembros del Consejo de Administración que no ocupen puestos de dirección y/o no tengan una relación laboral con la Entidad (es decir, los Administradores que no reúnan las características del apartado a) anterior, se establecen los siguientes conceptos retributivos:

- Una asignación fija anual por importe de 190.000 euros a favor del Presidente del Consejo de Administración.
 - Una asignación fija anual por importe de 140.000 euros a favor de aquellos consejeros que ostenten la presidencia de cualquiera de los comités o de las comisiones delegadas del Consejo de Administración.
 - Una asignación fija anual por importe de 110.000 euros a favor de los restantes consejeros que no ostenten la presidencia del Consejo de Administración ni de los Comités o Comisiones delegadas del Consejo de Administración.
- Sin menoscabo de lo indicado anteriormente, el Consejo de Administración mantendrá las limitaciones que establece el RD-ley 2/2012, en tanto en cuanto las mismas sean de aplicación.

Se indica que a lo largo del ejercicio 2016 el Consejo de Administración del Banco se ha reunido en 15 ocasiones. Por su parte el Comité de Nombramientos se ha reunido en 10 ocasiones; el Comité de Remuneraciones en 9 ocasiones, el Comité de Auditoría se ha reunido en 14 ocasiones y el Comité de Riesgos del Consejo en 11 ocasiones.

Asimismo, el único miembro del Consejo de Administración que ostentaba cargo ejecutivo en la Sociedad durante el ejercicio 2016 (el Consejero Delegado) percibió las cantidades resultantes de la aplicación de la política retributiva aprobada por el Consejo de Administración el 25 de enero de 2012.

En este sentido, las cuantías percibidas en el ejercicio 2016 consistieron en una parte fija, que es la que viene determinada en su contrato, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, la cual se vio reducida como consecuencia de las medidas de ajuste que fueron de aplicación en la entidad a partir del 1 de junio de 2013; Sin menoscabo de lo señalado anteriormente, conviene precisar que en el ejercicio 2016, el Consejo de Administración, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, en su reunión de fecha 10 de mayo, acordó liquidar la parte de Retribución Fija que pasó a tener carácter Variable en aplicación de lo establecido en el acuerdo laboral de fecha 27 de diciembre de 2013 liquidando a cada directivo la parte que correspondía del ejercicio 2015 una vez que se verificó el cumplimiento de las condiciones establecidas en dicho acuerdo, para el abono de dichas cantidades:

- Se ha realizado la devolución de los 124 millones de euros en Bonos suscritos por el FROB.
- El abono de los importes correspondientes a esta retribución variable, no impide que el resultado de la Entidad en 2015 sea positivo, ni que se alcancen los ratios de capital previstos en el Plan de Recapitalización aprobado por las autoridades monetarias españolas y europeas.

Respecto a los incentivos vinculados al cumplimiento de los objetivos establecidos para el año 2015, el Consejo de Administración, en la reunión anteriormente citada y previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, acordó no liquidar los incentivos al Cuadro Directivo, en concepto de Retribución Variable correspondiente a dicho ejercicio, al no haberse alcanzado los niveles mínimos establecidos para los objetivos llave fijados en el Esquema de Retribución Variable para el mencionado ejercicio, que había sido aprobado por el Consejo de Administración del Banco en su reunión del 26 de enero de 2015.

En la propuesta de fijación de objetivos para el ejercicio 2015, ya se había excluido a los directivos encuadrados en las Áreas de Control, con el fin de adecuarse a las recomendaciones de buenas prácticas en materia de Gobierno Corporativo, evitando de esta forma el abono de incentivos a estos directivos, por el cumplimiento de los objetivos financieros del Grupo, lo que permite eludir un posible conflicto de intereses con las directrices propias de su función.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
JESUS MARIA ALCALDE BARRIO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JORGE DELCLAUX BRAVO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FELIPE FERNANDEZ FERNANDEZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARÍA GARAÑA CORCES	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS GARICANO GABILONDO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 25/04/2016.
DAVIDA SARA MARSTON	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS MASAVEU HERRERO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MANUEL MENENDEZ MENENDEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARIA ENCARNACION PAREDES RODRIGUEZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALFONSO PITARCH RODRIGUEZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
VICTOR ROZA FRESNO	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
EDUARDO ZUÑIGA PEREZ DEL MOLINO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
JESUS MARIA ALCALDE BARRIO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	0	100	0	0	0	0	0	0	100	192
JORGE DELCLAUX BRAVO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
FELIPE FERNANDEZ FERNANDEZ	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
MARÍA GARAÑA CORCES	0	100	0	0	0	0	0	0	100	75
LUIS GARICANO GABILONDO	0	32	0	0	0	0	0	0	32	100
DAVIDA SARA MARSTON	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
LUIS MASAVEU HERRERO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	63
MANUEL MENENDEZ MENENDEZ	374	0	0	45	0	0	0	68	487	409
MARIA ENCARNACION PAREDES RODRIGUEZ	0	100	0	0	0	0	0	0	100	80
ALFONSO PITARCH RODRIGUEZ	0	100	0	0	0	0	0	0	100	87
PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
VICTOR ROZA FRESNO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	0	100	0	0	0	0	0	0	100	78
EDUARDO ZUÑIGA PEREZ DEL MOLINO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JESUS MARIA ALCALDE BARRIO
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS
PLAN AÑO 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2014	6.010	6.010	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
2.003	0,67	0	0,00	0	0	0	0	4.007	4.007	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Corresponden a la retribución variable devengada en el ejercicio 2014.

VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS
PLAN AÑO 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2015	9.455	9.455	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
5.673	0,92	0	0,00	0	0	0	0	3.782	3.782	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Corresponden a la retribución variable devengada en el ejercicio 2015.

JORGE DELCLAUX BRAVO
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

FELIPE FERNANDEZ FERNANDEZ
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

MARÍA GARAÑA CORCES
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

LUIS GARICANO GABILONDO
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

DAVIDA SARA MARSTON
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

LUIS MASAVEU HERRERO
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

MANUEL MENENDEZ MENENDEZ
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-		21.350	21.350	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	21.350	21.350	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

MANUEL MENENDEZ MENENDEZ
PLAN AÑO 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	22.175	22.175	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
7.392	0,67	0	0,00	0	0	0	0	14.783	14.783	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: Corresponden a la retribución variable devengada en el ejercicio 2014.												

MANUEL MENENDEZ MENENDEZ
PLAN AÑO 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2015	14.293	14.293	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
5.717	0,92	0	0,00	0	0	0	0	8.576	8.576	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Corresponden a la retribución variable devengada en el ejercicio 2015.

MARIA ENCARNACION PAREDES RODRIGUEZ
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2016	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

ALFONSO PITARCH RODRIGUEZ
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

PEDRO MANUEL RIVERO TORRE
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

VICTOR ROZA FRESNO
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

EDUARDO ZUÑIGA PEREZ DEL MOLINO
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
JESUS MARIA ALCALDE BARRIO	0	0	0	0
VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	0	0	164	159
JORGE DELCLAUX BRAVO	0	0	0	0
FELIPE FERNANDEZ FERNANDEZ	0	0	0	0
MARÍA GARAÑA CORCES	0	0	0	0
LUIS GARICANO GABILONDO	0	0	0	0
DAVIDA SARA MARSTON	0	0	0	0
LUIS MASAVEU HERRERO	0	0	0	0
MANUEL MENENDEZ MENENDEZ	0	0	0	0

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
MARIA ENCARNACION PAREDES RODRIGUEZ	0	0	0	0
ALFONSO PITARCH RODRIGUEZ	0	0	0	0
PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	0	0	0	0
VICTOR ROZA FRESNO	0	0	0	0
ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	0	0	0	0
EDUARDO ZUÑIGA PEREZ DEL MOLINO	0	0	0	0

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
JESUS MARIA ALCALDE BARRIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE DELCLAUX BRAVO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FELIPE FERNANDEZ FERNANDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA GARAÑA CORCES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS GARICANO GABILONDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVIDA SARA MARSTON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS MASAVEU HERRERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MANUEL MENENDEZ MENENDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIA ENCARNACION PAREDES RODRIGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALFONSO PITARCH RODRIGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VICTOR ROZA FRESNO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUARDO ZUÑIGA PEREZ DEL MOLINO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JESUS MARIA ALCALDE BARRIO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	100	0	0	100	0	0	0	0	100	192	0
JORGE DELCLAUX BRAVO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
FELIPE FERNANDEZ FERNANDEZ	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
MARÍA GARAÑA CORCES	100	0	0	100	0	0	0	0	100	75	0
LUIS GARICANO GABILONDO	32	0	0	32	0	0	0	0	32	100	0
DAVIDA SARA MARSTON	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
LUIS MASAVEU HERRERO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	63	0
MANUEL MENENDEZ MENENDEZ	487	0	0	487	0	0	0	0	487	409	0
MARIA ENCARNACION PAREDES RODRIGUEZ	100	0	0	100	0	0	0	0	100	80	0
ALFONSO PITARCH RODRIGUEZ	100	0	0	100	0	0	0	0	100	87	0
PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
VICTOR ROZA FRESNO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	100	0	0	100	0	0	0	0	100	78	0
EDUARDO ZUÑIGA PEREZ DEL MOLINO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
TOTAL	1.819	0	0	1.819	0	0	0	0	1.819	1.784	0

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

La retribución de los consejeros no ejecutivos (independientes, dominicales y otros externos) no está vinculada a los resultados de la Sociedad.

Respecto a los ejecutivos, el sistema de retribución variable 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 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.

La retribución variable se aplica sobre la referencia de nivel de política de retribución fija. Para cumplimientos del 100% de los objetivos fijados, el incentivo a liquidar se sitúa entre un 10% y un 40% de la citada referencia de nivel de política de retribución fija, según dicho nivel y según las funciones del puesto. En relación con la consecución de la retribución variable se establecen bandas exigentes y motivadoras, pudiendo lograr que el incentivo a percibir, en caso de alcanzar la máxima cota prevista en el cumplimiento de objetivos (150%), se sitúe entre un 15% y un 60% de la retribución fija en función de las funciones y el nivel organizativo del empleado.

Para la elaboración de este sistema retributivo, la Sociedad ha procurado que las retribuciones se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad a efectos de lograr mayor transparencia y, en consecuencia, permitir a los accionistas de la Sociedad ejercer un mayor control, de conformidad con las nuevas medidas de aplicación en el ámbito retributivo de las sociedades de capital previstas en la Ley de Sociedades de Capital.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	598.729.596	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.368.563	0,23%
Votos a favor	595.991.367	99,54%
Abstenciones	1.369.666	0,23%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

El Consejo de Administración del Banco, en su reunión de 26 de marzo de 2012, aprobó el Modelo de Retribución Variable del Banco. Dicho modelo determina que:

- La Retribución Variable Anual se abonará en efectivo y acciones a partes iguales. Una vez cerrado el ejercicio, se ha determinado la Retribución Variable Anual, aplicando las condiciones establecidas al efecto por el Consejo y aprobadas por la Junta General de Accionistas. El 60% de la citada retribución se abona en el ejercicio siguiente, salvo en el caso del Consejero Delegado (CEO) a quien en el primer año se abona el 40%, y el resto del importe se difiere en los tres ejercicios posteriores por partes iguales.
- Todas las acciones que se entreguen conforme a las reglas señaladas serán indisponibles durante un año desde su entrega, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.

El modelo de retribución variable tiene como objetivo establecer una relación entre los resultados obtenidos por el Grupo y la cuantía de retribución variable a abonar a sus directivos, compensar el nivel de consecución de objetivos, alinear su

desempeño con los intereses a largo plazo del Grupo y descartar la asunción excesiva de riesgos, tanto presentes como futuros.

La retribución variable devengada se calcula con la mejor estimación en base a la información disponible a fecha de formulación de estas cuentas anuales y se liquida conforme a lo establecido en el Esquema de Retribución Variable aprobado por el Consejo de Administración el 26 de enero de 2016 basada en el Modelo de Retribución Variable aprobado por este mismo órgano el 26 de marzo de 2012. Asimismo, dicha liquidación tiene en cuenta el conjunto de requerimientos específicos aplicables al Colectivo Identificado en materia de remuneraciones, aprobados por el Consejo de Administración el 29 de junio de 2015. El Esquema de Retribución Variable y los requerimientos específicos se rigen por las normas de obligado cumplimiento y los principios de recomendado cumplimiento que para las entidades de crédito establece el marco regulatorio vigente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2017.

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

Sí

No

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

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

Explique la política de remuneraciones

Liberbank, S.A. (en adelante, la "Sociedad", "la Entidad", el "Banco" o "Liberbank") cuenta con un sistema retributivo adecuado para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos, promueve el interés social e incorpora los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Con fecha 21 de abril de 2015, la Junta General de Accionistas aprobó la modificación parcial de los Estatutos Sociales y del Reglamento de la Junta General para adaptarlos a la nueva normativa de solvencia, y para introducir las nuevas medidas de aplicación en el ámbito retributivo de las sociedades cotizadas previstas en la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del Gobierno Corporativo, y en particular, para:

- Incluir entre las competencias indelegables del Consejo de Administración las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros.
- Someter la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, a voto vinculante de la Junta General y, con carácter anual, a voto consultivo de la Junta, como punto separado del orden del día, el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros.

Por su parte, el Reglamento del Consejo de Administración fue objeto de modificación por acuerdo del Consejo de 29 de junio de 2015 para su adaptación a la normativa de solvencia y de las sociedades de capital anteriormente citada y, en definitiva, a los Estatutos Sociales del Banco, así como al Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) en febrero de 2015 ("CBG").

La remuneración de los consejeros viene determinada en el artículo 47º de los Estatutos Sociales de Liberbank, S.A., estableciendo, respecto a los no ejecutivos, lo siguiente:

"El cargo de consejero será retribuido. 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 máximo de la retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales por dichos conceptos deberá ser aprobada por la junta general, y se mantendrá vigente 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, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes."

Y respecto a los ejecutivos:

"Sin perjuicio de las retribuciones señaladas anteriormente, 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."

De otro lado, de conformidad con lo establecido en los textos corporativos, y previa propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración aprobó el 25 de enero de 2012 la política retributiva de la Sociedad que se basa en los siguientes principios rectores:

1. Que se vincule a través de los diferentes conceptos que la componen, a la aportación de valor de los profesionales:
 - Nivel de responsabilidad asumida: posición ocupada.
 - Desempeño. Consolidación profesional.
2. Que facilite la implantación de una cultura de consecución de resultados a corto, medio y largo plazo de la Entidad.
3. Que asegure la proporcionalidad entre retribución y riesgo asumido, según los diferentes niveles de responsabilidad y perfiles de riesgo identificado.
4. Que mantenga e incremente la incentivación y compromiso de los profesionales, contemplando la posibilidad de incorporar nuevos conceptos de retribución en especie y flexible.
5. Que se adapte a todos los requerimientos normativos y con las recomendaciones en materia retributiva del Banco de España.

La política retributiva de Liberbank, de conformidad con la normativa aplicable a las entidades de crédito en materia de retribuciones, es de aplicación a los consejeros ejecutivos y altos directivos del Banco, así como a aquellos profesionales de Liberbank cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma y los que ejercen funciones de control, así como a aquellos que reciban una remuneración global que los incluya en el mismo baremo de remuneración que los anteriores:

A fecha 31 de diciembre de 2016 forman parte del Colectivo Identificado 22 profesionales en virtud de los acuerdos adoptados por el Comité de Nombramientos y Retribuciones celebrado con fecha 23 de febrero de 2015 y 29 de junio de 2015, y por el Comité de Nombramientos celebrado con fecha 14 de diciembre de 2015 (sin contar a los 14 miembros del Consejo de Administración no ejecutivos). En adelante, la alusión a Colectivo Identificado se referirá a estos 22 profesionales.

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

Conforme a la política retributiva de Liberbank, el sistema de remuneraciones de Liberbank aplicable a las categorías incluidas en el Colectivo Identificado (y por ende a los consejeros ejecutivos) se compone de los siguientes dos elementos:

- a. **Retribución fija:** En Liberbank los puestos se clasifican en niveles organizativos homogéneos. Los valores de referencia salarial definidos para cada nivel organizativo, se fijan con relación al posicionamiento concreto dentro de una banda basada en la mediana del mercado retributivo del sector financiero español. Ese valor de referencia de cada nivel organizativo engloba todos los conceptos fijos que puede percibir la persona que ocupa el puesto tanto los que recibe a título individual como los que recibe asociados al propio puesto. Además para cada nivel se establece con carácter general una banda salarial que se articula en torno a la retribución de referencia, con un intervalo que va del - 20% en su límite inferior al + 20% en su límite superior. El posicionamiento en la banda se realiza siguiendo criterios que tienen en cuenta la experiencia y el talento.
- b. **Retribución variable.** El sistema de retribución variable 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 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.

La retribución variable se aplica sobre la referencia de nivel de política de retribución fija. Para cumplimientos del 100% de los objetivos fijados, el incentivo a liquidar se sitúa entre un 10% y un 40% de la citada referencia de nivel de política de retribución fija, según dicho nivel y según las funciones del puesto. En relación con la consecución de la retribución variable se establecen bandas exigentes y motivadoras, pudiendo lograr que el incentivo a percibir, en caso de alcanzar la máxima cota prevista en el cumplimiento de objetivos (150%), se sitúe entre un 15% y un 60% de la retribución fija en función de las funciones y el nivel organizativo del empleado.

Para la elaboración de la política retributiva, la Sociedad ha procurado que las retribuciones se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad a efectos de lograr mayor transparencia y, en consecuencia, permitir a los accionistas de la entidad ejercer un mayor control, de conformidad con las nuevas medidas de aplicación en el ámbito retributivo de las sociedades de capital previstas en la Ley de Sociedades de Capital. Adicionalmente, se han seguido para su actualización/elaboración las directrices en materia de políticas de remuneración publicadas por la EBA el pasado 22 de diciembre de 2015 en desarrollo de la Directiva CRD IV.

Sobre la base de lo anterior, la política retributiva de Liberbank se ha elaborado partiendo de las siguientes premisas:

- La política retributiva de Liberbank será de aplicación a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad y a aquellas categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma.
- La política retributiva de Liberbank será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la Sociedad a largo plazo, siendo objeto de supervisión por el Comité de Remuneraciones con el fin de que éste pueda proponer al Consejo las modificaciones que, en su caso, sean oportunas.
- Las retribuciones abonadas por la Sociedad conforme a las presentes premisas se ajustarán a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad, y deberán favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, y, en definitiva, evitar los conflictos de intereses.
- Asimismo, las retribuciones deberán establecer un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, y tomar en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que conlleva el papel que está llamado a desempeñar cada individuo, así como todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- Los componentes variables de la remuneración deberán tener la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable.
- Para determinar la retribución variable, cuando esté vinculada a resultados, se tendrán en cuenta los resultados individuales (valorados conforme a criterios financieros y no financieros), los de la unidad de negocio a la que pertenezca y los resultados globales de la Sociedad a largo plazo.
- Al evaluar los resultados al objeto de calcular los componentes variables de la remuneración se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria.
- La retribución variable únicamente será abonada si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Sociedad, y si se justifica en función de los resultados de la misma y de la unidad de negocio y del empleado de que se trate, pudiendo la Sociedad, a estos efectos, retener la totalidad o parte de la misma.
- La Sociedad podrá exigir la devolución total o parcial de la retribución variable atendiendo a la inexactitud manifiesta de los datos utilizados para su cálculo.

Con fecha 13 de diciembre de 2016, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, acordó adaptar la Política Retributiva a la Guía EBA y a la Circular 2/2016 del Banco de España. Dichas modificaciones y afectan a los ámbitos que seguidamente se detallan:

I. Retribución Variable:

- Alineación al riesgo. Se incorpora expresamente en la política que, en caso de que el sistema de remuneración variable anual incorporase indicadores de eficiencia operativa (beneficios, ingresos, productividad, costes y medidas de volumen) o criterios de mercado (precio de la acción y rentabilidad total para el accionista), estos indicadores incorporaran un ajuste explícito al riesgo (Capital Tier 1).
- Diferimiento y pago en instrumentos. Indicación expresa de que no se abonarán intereses sobre la parte de la remuneración diferida y de que no se abonarán dividendos sobre la parte de la remuneración diferida concedida en forma de instrumentos.
- Cláusulas malus y clawback. Dentro del supuesto de aplicación de la cláusula malus por actuación fraudulenta por parte del directivo, se incorpora de manera explícita que 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.
- Pagos por resolución anticipada de contrato. Inclusión de los principios que deben regir el pago de indemnizaciones, que son: 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.

Asimismo, se incorpora a la Política Retributiva que la forma de abono de las indemnizaciones se realizará de acuerdo con los requerimientos regulatorios vigentes (esto es, el exceso sobre la indemnización legal estará sometido al tratamiento de retribución variable: diferimiento, pago en instrumentos, ajustes expost).

- Previsión social. Se incorpora de forma explícita a la política los siguientes requerimientos: (i) La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad. (ii) Los compromisos por pensiones contemplarán 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. (iii) Al menos para los consejeros ejecutivos, los directores generales y personal asimilado, una parte de las aportaciones realizadas a los compromisos por pensiones, que no será inferior a un 15%, deben girar sobre componentes variables.

También se incluye en la política retributiva la definición de los beneficios discrecionales de pensiones y el régimen de aplicación.

- Principio de proporcionalidad. Se incorpora a la política el criterio de que los requerimientos sobre las remuneraciones de los miembros del Colectivo Identificado se aplicarán de una manera acorde con el tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, conforme a lo que establezca la legislación vigente en cada momento, y teniendo en consideración los criterios interpretativos emitidos por las distintas autoridades bancarias a nivel nacional y europeo.

II. Gobernanza: Se incorpora a la Política Retributiva la definición del rol que deben desempeñar cada uno de los órganos y funciones que participan en los procesos decisorios y de revisión a seguir en dicha Política.

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

En el caso del Consejero Delegado, quien no tiene relación laboral con la Entidad y por lo tanto no le sería de aplicación el acuerdo alcanzado con la RLT, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, en sesión celebrada el 29 de junio de 2015, adoptó la decisión de aplicarle una reducción del 28,315% en la retribución fija anual.

La estructura del sistema retributivo aplicable a los consejeros externos o no ejecutivos ha sido diseñada conforme a los estándares del mercado y las mejores prácticas de gobierno corporativo. Asimismo, los elementos que componen el sistema retributivo de Liberbank han sido definidos conforme a criterios de competitividad y eficiencia, sobre la base de las funciones desempeñadas por los consejeros del Banco, la retribución percibida por otros Consejos de Administración en el sector de servicios financieros y conforme a la normativa aplicable a las entidades de crédito, todo ello en aras a captar y retener el talento y favorecer la administración eficiente del Banco.

En particular, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros consistirá en una asignación en metálico determinada y en dietas por la asistencia a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones, 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 aprobada por la Junta General, y se mantendrá vigente entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la misma. 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, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

A estos efectos, la Junta General de Accionistas de 21 de abril de 2015 aprobó el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros, en su condición de tales, fijándolo en la cantidad de un millón ochocientos mil euros, cantidad que se mantendrá para sucesivos ejercicios en tanto no se modifique por la Junta General.

Como ya se mencionó anteriormente, la política retributiva de Liberbank, que es de aplicación a los consejeros ejecutivos de la Sociedad, establece para esta categoría de consejeros, además de los componentes retributivos fijos señalados anteriormente y una parte fija adecuada a los servicios y

responsabilidades asumidos, una parte variable, correlacionada con indicadores de rendimientos del interesado y de la Sociedad y para la que se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros, así como una evaluación de resultados anuales en un marco plurianual, con diferimiento del pago. Asimismo, los consejeros ejecutivos tienen derecho a 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 la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables están equilibrados. El componente fijo constituye una parte lo suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que puede aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, compatible con una adecuada y eficaz gestión del riesgo, que no ofrece incentivos a asumir que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.

El Consejo de Administración celebrado con fecha 26 de enero de 2016, a propuesta del Comité de Remuneraciones, acordó la implantación, para el ejercicio 2016, del Esquema de Retribución Variable basado en el Modelo que aprobó el Consejo de Administración del Banco en 2012, estableciendo el ratio entre retribución fija y variable a los consejeros ejecutivos de la Sociedad en hasta el 40% de retribución variable. Dicho Esquema de Retribución Variable, fue objeto de actualización por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 28 de junio de 2016, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones y del Comité de Riesgos del Consejo. La finalidad de dicha actualización fue la de adecuar las referencias establecidas para el cumplimiento de los objetivos llave a aquellos niveles que son compatibles con el Presupuesto definitivo del ejercicio, aprobado por el Consejo de Administración el 21 de abril de 2016, y de dotar dicho Esquema de Retribución Variable de una mayor flexibilidad, que permita hacer frente los ajustes y variaciones presupuestarias que pudieran producirse a lo largo del ejercicio 2016.

Por otra parte, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 33.2 de la Ley 10/2014 y a la petición formulada por Liberbank al efecto, la opinión del experto independiente, en relación con la adecuación de la política retributiva de la Entidad, concluye que la misma presenta un nivel de adecuación suficiente a los requisitos en materia de remuneraciones aplicables a las entidades de crédito, en tanto en cuanto que dicha política retributiva es (i) compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, (ii) no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad y (iii) resulta compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

De conformidad con lo establecido en los artículos 36.2 (l) de los Estatutos Sociales y 4.4.(g) del Reglamento del Consejo de Administración de Liberbank, corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones, aprobada por la Junta General, así como en el caso de consejeros ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

Asimismo, el artículo 18 bis del Reglamento del Consejo de Administración atribuye expresamente al Comité de Remuneraciones de la Sociedad la facultad de proponer al Consejo de Administración "la política de retribución de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen 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 este sentido, en el marco de sus funciones, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, órgano que asumía las competencias del actual Comité de Remuneraciones hasta el 29 de junio de 2015, acordó en su sesión de 7 de diciembre de 2011 elevar al Consejo de Administración la propuesta de la política de retribuciones de Liberbank, que fue aprobada el 25 de enero de 2012. Tal y como se ha indicado en

el apartado A.1 anterior, el importe máximo de la retribución anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, fue fijado por la Junta general de accionistas del 21 de abril de 2015.

El Comité de Remuneraciones, es el órgano que asiste al Consejo, entre otras, en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo, velando por la transparencia de las retribuciones así como por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad. Según se establece en el Reglamento del Consejo 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 entre los consejeros no ejecutivos, debiendo tener al menos dos de ellos la condición de independientes, siendo su Presidente designado de entre estos consejeros independientes que formen parte del Comité. De conformidad con lo previsto en el apartado 4 del artículo 18 bis del Reglamento del Consejo, los acuerdos del Comité de Remuneraciones serán adoptados por la mayoría de los asistentes, presentes o representados.

El Comité de Remuneraciones está compuesto por los siguientes miembros:

Consejero	Cargo	Calificación
Dña. María Garaña Corces	Presidente	Independiente
Dña. Davida Sara Marston	Vocal	Independiente
D. Víctor Roza Fresno	Vocal	Otros externos
Dña. M ^a Encarnación Paredes Rodríguez	Vocal	Dominical

D. Jesús María Alcalde Barrio es el secretario –no miembro- 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, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones y en el artículo 18 bis del Reglamento del Consejo de Administración, el Comité de Remuneraciones tiene encomendadas facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva, y, en particular, 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. 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.

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 el artículo 13 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones y en el apartado 8 del artículo 18. bis del Reglamento del Consejo podrá 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 Consejo de Administración 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, Hay Group, S.A. y KPMG Abogados S.L.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

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

Este Modelo de Retribución Variable del sistema retributivo de Liberbank fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 26 de marzo de 2012, habiéndose aprobado implantar el Esquema de Retribución Variable correspondiente al ejercicio 2016, basado en el citado Modelo, en la reunión del Consejo de Administración celebrada con fecha 26 de enero de 2016. El Modelo de Retribución Variable correspondiente al ejercicio 2016 fue objeto de actualización por el Consejo de Administración celebrado el 28 de junio de 2016 conforme a lo indicado en el apartado A.1 anterior.

El Modelo de Retribución Variable tiene como objetivo establecer una relación entre los resultados obtenidos por la Sociedad y la cuantía de retribución variable a abonar a sus empleados, compensar el nivel de consecución de objetivos, así como el esfuerzo y responsabilidad de cada uno de ellos, alinear su desempeño con los intereses a largo plazo de la Sociedad y descartar la asunción excesiva de riesgos, tanto presentes como futuros. Tiene como pilares básicos los siguientes:

– Es un sistema autofinanciado, es decir, que la cuantía que se distribuye en concepto de incentivos es consecuencia de la obtención de unos resultados que mejoran las previsiones reflejadas en los Presupuestos del Banco.

– El umbral mínimo requerido en el cumplimiento de objetivos, que da lugar a la liquidación de incentivos, se sitúa en el 90%. Por debajo de ese nivel no se efectúa el abono de incentivos.

Conviene precisar que mientras dure el proceso de reestructuración, la retribución variable del sistema retributivo está sometida a determinadas restricciones derivadas de la normativa aplicable a las entidades de crédito que han recibido apoyo financiero del FROB, pese a que el Consejo de Administración en su reunión de 27 de octubre de 2014 acordó la recompra y amortización anticipada de la totalidad de la emisión de obligaciones convertibles contingentes que habían sido suscritas por el FROB en abril de 2013.

La retribución variable anual de Liberbank se devenga una vez que se ha realizado el cierre del ejercicio y se han evaluados los objetivos y desempeño del ejercicio a nivel de grupo, de área e individualmente. Conviene señalar que se perderá todo derecho a la remuneración variable en el año, así como de las pendientes de vencimiento en ejercicios posteriores, si se produjera una intervención de la entidad por parte del regulador o la sustitución de administradores por decisión administrativa, salvo autorización expresa del órgano competente.

Para el Consejero Delegado la liquidación se efectúa conforme a los parámetros siguientes:

- El 40% de la RV devengada cada ejercicio se liquidará en el ejercicio siguiente, sujeta a los ajustes ex post por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Entidad en ese período que procedan.
- El 60% restante se liquidará, por terceras partes, y de forma proporcional a su cuantía, en cada uno de los tres ejercicios sucesivos a aquel en que se hace el primer pago
- El 50% de cada una de las liquidaciones de RV se hará efectivo en metálico
- El 50% restante se abonará mediante entrega de acciones cotizadas de Liberbank que serán sometidas a un período de retención de un año, a contar desde la entrega, transcurrido el cual y sin perjuicio de los ajustes ex post que procedan, el perceptor podrá disponer libremente de ellas. A los efectos de determinar el número de acciones a entregar como parte de la remuneración variable, se tendrá en cuenta el precio de la acción de la Entidad que se corresponderá con el valor equivalente a la media de la cotización de cierre de la acción en las quince sesiones anteriores a la Junta general de accionistas en que se aprueben las cuentas anuales que sirvan de referencia para determinar la retribución variable del ejercicio de referencia, con independencia del calendario de pagos que se haya establecido.

Adicionalmente, el 22 de junio de 2015 fue aprobado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones un conjunto de requerimientos específicos aplicables a los Consejeros Ejecutivos, como parte del Colectivo Identificado en materia de remuneraciones que, como es lógico, se adecúa tanto al marco normativo de aplicación como a la política retributiva vigente en la Sociedad, aprobada por el Consejo de Administración en el año 2012 y que tiene por objeto definir las características especiales del sistema retributivo del Colectivo Identificado y regular la fecha y forma de abono de estas retribuciones, así como los requisitos y condiciones para el pago de las mismas.

En concreto, conforme a la normativa vigente, se establecen criterios específicos para la aplicación de las cláusulas ex post de reducción de las retribuciones (cláusula malus y cláusula clawback) que permitan su aplicación práctica así como procedimientos para la aplicación de las mismas.

Se establece que el componente variable no será superior al 100 % del componente fijo de la remuneración total de cada individuo, salvo aprobación de un nivel superior por la Junta de General de Accionistas, siempre que no sea superior al 200 % del componente fijo.

Se dispone que los miembros del Colectivo Identificado 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, de igual forma que tampoco podrán realizar operaciones de cobertura sobre las acciones de Liberbank ya entregadas que se encuentren sujetas al período de retención.

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

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

de reducción de la remuneración ("malus") o de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("clawback").

Cláusula de 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 periodo que transcurra hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias: (sin perjuicio de que los supuestos de aplicación puedan ser objeto de adaptación en función de la regulación que al respecto pueda establecer el Banco de España o el Banco Central Europeo en cada momento o, en caso de que lo estime oportuno, el Consejo de Administración):

1. 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.
2. Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
 - a. Una actuación fraudulenta por parte del consejero.
 - b. El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Sociedad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Sociedad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
 - c. Que el consejero haya causado un daño grave a la Sociedad, interviniendo culpa o negligencia.
 - d. 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.
 - e. Que el consejero 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.
3. Si como consecuencia de una gestión imputable al miembro del Colectivo Identificado 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 continuo superior a tres meses.
 - c. Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Sociedad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por la Comisión.
 - d. Que no se cubran los costes operativos de la Sociedad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.

Cláusula clawback.

La retribución variable ya satisfecha, tanto en metálico como en acciones, a los consejeros ejecutivos, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Liberbank cuando durante los tres años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que el cobro y, por tanto, la no aplicación de los mecanismos de ajuste, se ha producido total o parcialmente en base a cualesquiera de las siguientes circunstancias imputables a una conducta dolosa del correspondiente consejero ejecutivo:

- i. información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o
- ii. afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u
- iii. otras circunstancias no previstas ni asumidas por el Banco que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Como se ha señalado en el Apartado A.1 anterior, una de las premisas que persigue la política retributiva del Banco es 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 desestabilice 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 el sistema de remuneración aplicable a consejeros ejecutivos, directivos, y demás personal cuya actividad pudiese incidir en el perfil de riesgo del Banco, 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 su parte, el Comité de Riesgos del Consejo colabora para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales, examinando, sin perjuicio de las funciones del Comité de Remuneraciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

La política retributiva de Liberbank se ha configurado de conformidad con los principios y estándares del Financial Stability Forum (FSF), de 2 de abril de 2009, y la Guidelines EBA on the remuneration benchmarking exercise, adoptada como propia por el Banco de España el 17 de septiembre de 2014. Por otra parte, se han seguido las directrices en materia de políticas de remuneración publicada por la EBA el pasado 22 de diciembre de 2015 en desarrollo de la Directiva CRD IV.

En particular, con el objeto de dar cumplimiento a las disposiciones previstas en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, en el Real Decreto 84/2015 de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, y a la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de capital para la mejora del gobierno corporativo, la política retributiva de Liberbank incorpora de manera específica los siguientes mecanismos para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración de sus empleados a los intereses a largo plazo del Banco:

- En línea con los intereses del Banco, la remuneración variable se basa en la consecución de objetivos globales de la Sociedad, de unidad e individuales, que se definen combinando indicadores financieros y no financieros, estableciendo asimismo sus ponderaciones en función del nivel de contenido y/o del colectivo (tomadores / controladores de riesgo).
- Asimismo, con el objetivo de vincular dichos intereses a largo plazo de la Sociedad con los de los empleados del Banco, se realiza una evaluación de resultados anuales en un marco plurianual, con diferimiento del pago, según el siguiente esquema de relación percepción bono / diferimiento pago: Consejero Delegado: 40/60%; resto de consejeros con derecho a Retribución Variable: 60/40%.
- En este mismo sentido, las bandas de consecución de objetivos son exigentes y motivadoras: máximo 150%, mínimo 90%, fijándose unos criterios de cumplimiento llave a efectos de devengo (por ejemplo: nivel mínimo de resultado global o nivel mínimo de solvencia). Igualmente se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros.
- En el marco del establecimiento de una relación equilibrada entre los componentes fijos y los variables de la política retributiva, la retribución variable de los consejeros ejecutivos de la Sociedad consistirá en hasta un máximo del 60% de la retribución fija anual que, en su caso, les correspondiese percibir, en línea con los límites a la retribución de los consejeros de las entidades

que hayan recibido apoyo financiero público, previstos en la Orden ECC 1762/2012, por la que se desarrolla el artículo 5 del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero, en materia de remuneraciones en las entidades que reciban apoyo financiero público para su saneamiento o reestructuración.

- La retribución variable target a que el personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos del Banco, tiene derecho, en su caso, se aplica sobre la referencia de nivel de política de retribución fija, variando entre un 10% y un 40% según dicho nivel y según las funciones del puesto (tomadores de riesgo, soporte a negocio y/o servicio, controladores de riesgo).
- Para evitar la retribución por malos resultados se ha introducido una cláusula "Malus" de percepción a posteriori. Esto supone que las cuantías diferidas estarán sujetas a la solidez económica de los resultados y operaciones que dieron lugar al incentivo y se podrán anular parte o todos los pagos sucesivos en determinados escenarios (por ejemplo, cambios importantes en la base de capital).
- Por último, la política retributiva prevé una cláusula de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta (Cláusula "Clawback"). La retribución variable percibida por un empleado se encuentra por tanto sujeta a su eventual retroacción, si se determinara fehacientemente a posteriori que la información financiera utilizada en su día no recogía fielmente la situación económica de la Sociedad o de las operaciones realizadas.

Durante el ejercicio 2016, se han incorporado al sistema de objetivos de Liberbank las variables del Marco de Apetito al Riesgos (RAF). Con dicha incorporación se persigue reforzar la cultura de riesgos del Grupo, apoyar una gestión prudente y dar cumplimiento a lo establecido en el propio documento del RAF donde se prevé que "la política de remuneración tendrá en cuenta la consecución de los objetivos fijados en el RAF a la hora de determinar la remuneración del colectivo identificado"