

Liberbank

Política de Remuneraciones de los consejeros

1.	Introducción.....	3
2.	Objetivo	3
3.	Ámbito de aplicación.....	4
4.	Roles y responsabilidades	4
4.1.	Junta General de Accionistas.....	4
4.2.	Consejo de Administración	4
4.3.	Comité de Remuneraciones	4
5.	Principios generales y contenido de la Política	5
5.1.	Principios que inspiran la Política	5
5.2.	Remuneración de los consejeros en su condición de tales	5
5.3.	Remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas.....	6
5.3.1.	Retribución fija.....	6
5.3.2.	Retribución variable	7
5.3.2.1.	Principios y características específicas aplicables los sistemas de retribución variable.....	7
5.3.2.2.	Retribución Variable Anual.....	8
5.3.2.3.	Retribución variable plurianual	9
5.3.2.4.	Requerimientos en materia de retribución variable	9
5.3.3.	Indemnizaciones.....	12
5.3.4.	Beneficios sociales y Sistemas de previsión social.....	13
5.3.5.	Principales características de los contratos de los consejeros ejecutivos.....	15
6.	Incorporación de consejeros ejecutivos	15
7.	Evaluación anual e información sobre la aplicación de la Política	16
8.	Normativa relacionada	16

1. Introducción

El artículo 529 novodecies.1 del *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital* (en adelante, “LSC”) establece que, en sede de sociedades cotizadas, la política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y que se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. Por su parte, el artículo 33.3 de la *Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito* (en adelante, “LOSS”) confirma la aplicabilidad de este sistema aprobatorio para las políticas de remuneraciones de consejeros de las entidades de crédito.

En ejercicios anteriores, Liberbank, S.A. (en adelante, “Liberbank”, la “Sociedad” o la “Entidad”) venía acogiéndose al régimen transitorio previsto en el apartado 2.a) de la disposición transitoria de 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*, en virtud del cual, si la junta general de accionistas que había de celebrarse en el ejercicio 2015 aprobaba con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros (como fue el caso de Liberbank), se entendería que la política sobre remuneraciones contenida en el mismo habría resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la LSC, esto es, para los tres (3) ejercicios siguientes. No obstante, el referido artículo de la LSC dispone en su apartado 3 que cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones de los consejeros durante dicho plazo de tres (3) años requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

Con fecha 13 de diciembre de 2016, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, acordó modificar la política retributiva aprobada, previa propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, por el Consejo de Administración el 25 de enero de 2012 y aplicable al colectivo identificado de la Sociedad, formado por las personas que se relacionan en la norma 1.7 de la *Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013* (en adelante, la “Circular 2/2016”), con objeto de adaptarla a las *Directrices de la European Banking Authority sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) nº 575/2013*, adoptadas como propias por el Banco de España y que han entrado en vigor el 1 de enero de 2017 (en adelante, la “Guía de la EBA”) y a la Circular 2/2016.

En la medida en que los consejeros ejecutivos forman parte del colectivo identificado, se hace necesario, de conformidad con el ya citado artículo 529 novodecies.3 de la LSC, que se aprueben por la Junta General de Accionistas de la Sociedad las modificaciones de la política retributiva de la Sociedad que les resulten aplicables, a cuyo efecto el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, propone para su aprobación la presente *Política de Remuneraciones de los consejeros* (en adelante, la “Política”).

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

2. Objetivo

La presente Política tiene por objeto establecer, respetando lo previsto en los Estatutos Sociales y demás normativa interna aplicable, un marco integral regulador de la totalidad de las retribuciones que puedan percibir los consejeros de la Sociedad, tanto en su condición de tales, como por el desempeño de funciones ejecutivas.

3. **Ámbito de aplicación**

La presente Política resultará únicamente de aplicación a los miembros del Consejo de Administración de Liberbank.

En cuanto a su ámbito de aplicación temporal, la Política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de la Sociedad relativa a los ejercicios 2017, 2018 y 2019, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique o sustituya durante su período de vigencia.

4. **Órganos de gobierno competentes**

4.1. **Junta General de Accionistas**

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

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

4.2. **Consejo de Administración**

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

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

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

4.3. **Comité de Remuneraciones**

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

De igual forma, tal y como se detalla en el apartado 6.2 siguiente, compete al Comité de Remuneraciones velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la presente Política, así como verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

5. Principios generales y contenido de la Política

5.1. Principios que inspiran la Política

La Política de Remuneraciones de los consejeros de Liberbank se inspira y fundamenta en los siguientes principios generales:

- (a) la proporcionalidad razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, así como su ajuste a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad;
- (b) la orientación a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables;
- (c) la adecuación para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y la suficiencia para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo a los consejeros no ejecutivos, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros independientes;
- (d) la relación con el desempeño profesional de los beneficiarios y con los resultados de la Sociedad (tomando en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría que minoren dichos resultados) en el establecimiento de retribuciones variables; y
- (e) el ajuste a las previsiones establecidas en la normativa societaria y de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito aplicable a la Sociedad.

5.2. Remuneración de los consejeros en su condición de tales

De conformidad con lo previsto en el artículo 47.1 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación en metálico determinada y en dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes.

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

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

- (a) Los miembros del Consejo de Administración que ocupen puestos de dirección y/o tengan una relación laboral con la Sociedad no devengarán ni percibirán retribución alguna por su condición de consejeros.
- (b) Los miembros del Consejo de Administración que no ocupen puestos de dirección y/o no tengan una relación laboral con la Sociedad percibirán:
 - (i) Una asignación fija anual por importe de ciento noventa mil euros (190.000 €), en el caso del Presidente del Consejo de Administración.

- (ii) Una asignación fija anual por importe de ciento cuarenta mil euros (140.000 €), en el caso de aquellos consejeros que ostenten la presidencia de cualquiera de los comités internos o de las comisiones delegadas del Consejo de Administración.
- (iii) Una asignación fija anual por importe de ciento diez mil euros (110.000 €), en el caso de los restantes consejeros.

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

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

Para los consejeros ejecutivos se ha establecido un sistema específico de remuneración en el que prima esta condición, aplicando los conceptos retributivos utilizados universalmente por las grandes compañías cotizadas para remunerar a la alta dirección. A estos efectos, el artículo 47.2 de los Estatutos Sociales dispone que los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad tendrán derecho a percibir las cantidades que, según criterios de mercado, contractualmente se determinen por sus servicios y que comprenderán: (a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (b) una parte variable, correlacionada con indicadores de rendimientos del interesado y de la Sociedad; (c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro; y (d) una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación contractual con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al titular del derecho a recibir la indemnización.

A este respecto, tal y como se ha señalado anteriormente, la política retributiva aprobada por el Consejo de Administración el 25 de enero de 2012, 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 la fecha de aprobación de la presente Política, el único consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado.

5.3.1. Retribución fija

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

En Liberbank los puestos se clasifican en niveles organizativos homogéneos. Los valores de referencia salarial definidos para cada nivel organizativo se fijan en 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 reglados que tienen en cuenta la experiencia y el talento.

En la actualidad, el Consejero Delegado conforme al modelo vigente en la Entidad y definido en el párrafo anterior, tiene establecido como retribución de referencia de su puesto una retribución fija anual de 520.550 euros. El Consejo de Administración, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, podrá acordar el posicionamiento dentro de la banda salarial que se articula en torno a la mencionada retribución

de referencia, con un intervalo que va del - 20% en su límite inferior al + 20% en su límite superior, modificando el importe de la retribución fija anual, de lo cual se informaría en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que se somete anualmente a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

5.3.2. Retribución variable

5.3.2.1 Principios y características específicas aplicables los sistemas de retribución variable

- La retribución variable estará vinculada con los resultados globales, de equipo e individuales, valorados por criterios tanto financieros como no financieros.
- 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 globales de la Entidad a largo plazo, los resultados individuales (valorados conforme a criterios financieros y no financieros) y, en su caso, los de la unidad de negocio a la que pertenezca.
- Al evaluar los resultados al objeto de definir los componentes variables de la remuneración se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria.
- La retribución variable únicamente será abonada si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad, y si se justifica en función de los resultados de la misma y de la unidad de negocio y del consejero de que se trate, pudiendo la Entidad, a estos efectos, retener la totalidad o parte de la misma.
- La Entidad podrá exigir la devolución total o parcial de la retribución variable atendiendo a la inexactitud manifiesta de los datos utilizados para su cálculo de conformidad con la normativa aplicable.

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

- La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.
- La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses. Con este fin, el componente de la remuneración basado en los resultados tendrá en cuenta los resultados a largo plazo, así como los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos.
- Los indicadores que se establecen como objetivos del sistema de retribución variable incluirán, adicionalmente a los referidos al propio período, aquellos indicadores financieros que se

precisen para asegurar una correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados en el medio y largo plazo, evitando que se incurra en riesgos excesivos, y otros referenciados a objetivos no financieros.

5.3.2.2 Retribución variable anual

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

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

No obstante lo anterior, en el marco del establecimiento de una relación equilibrada entre los componentes fijos y los variables de la política retributiva, y mientras lo dispuesto en la Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto resulte aplicable a la Entidad, la retribución variable de los consejeros ejecutivos de la Sociedad consistirá en hasta un máximo del sesenta por ciento (60%) de la retribución fija anual que, en su caso, les correspondiese percibir.

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

- Los objetivos y métricas ligados a la consecución de la remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos de Liberbank se establecen anualmente por el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta del Comité de Remuneraciones.

A este respecto, los objetivos podrán tener carácter tanto financiero como no financiero, y evaluarán los resultados desde distintos puntos de vista: (i) de forma individual, (ii) teniendo en cuenta, en su caso, la unidad de negocio a la que pertenezca y (iii) la entidad en su conjunto. Además la consecución de estos objetivos se podrá evaluar mediante criterios cuantitativos y cualitativos.

- En todo caso, los criterios de resultados no incentivarán la asunción excesiva de riesgos o la venta abusiva de productos. Estos criterios de resultados incluirán objetivos y medidas alcanzables sobre los que el consejero tenga alguna influencia directa. Los criterios empleados para medir el riesgo y los resultados estarán lo más vinculados posible a las decisiones tomadas por el consejero concreto.
- Los criterios cuantitativos cubrirán un período lo suficientemente largo como para reflejar correctamente el riesgo asumido por los miembros del personal identificado, las unidades de negocio y la Entidad, y se ajustarán al riesgo e incluirán medidas de eficiencia económica.
- En caso de que el sistema de remuneración variable anual incorporase indicadores de eficiencia operativa (como por ejemplo, beneficios, ingresos, productividad, costes y medidas de volumen) o criterios de mercado (como por ejemplo, precio de la acción y rentabilidad total para el accionista), estos indicadores incorporarían un ajuste explícito al riesgo.

A la fecha de aprobación de la presente Política, el importe máximo al que dará origen el plan de retribución variable anual del Consejero Delegado de Liberbank, se estima en trescientos doce mil trescientos treinta euros (312.330 €), sin perjuicio de los cambios que pueda sufrir esta estimación como consecuencia de las

posibles variaciones que se introduzcan en la retribución fija anual en los términos establecidos en el apartado 5.3.1 anterior.

5.3.2.3 Retribución variable plurianual

Siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, Liberbank podrá aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales que, entre otras finalidades, permitirá incrementar el valor de la Entidad e inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.

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

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

Cada vez que la Entidad decida implantar un nuevo incentivo plurianual, las condiciones para su devengo y cobro, así como el procedimiento establecido para su comunicación, reconocimiento, cálculo y entrega serán objeto de desarrollo en un reglamento interno aprobado al efecto.

5.3.2.4 Requerimientos en materia de retribución variable

5.3.2.4.1 Cláusula de diferimiento

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

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

- Consejero Delegado: El sesenta por ciento (60%) de la retribución variable devengada cada ejercicio se percibirá de forma diferida, sujeta a los ajustes *ex post* por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Entidad en ese período que procedan.
- Resto de consejeros ejecutivos: El cuarenta por ciento (40%) de la retribución variable devengada cada ejercicio se percibirá de forma diferida, sujeta a los ajustes *ex post* por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Entidad en ese período que procedan.

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

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

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

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

Como consecuencia de lo anterior y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 219.2 de la LSC, se somete expresamente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, junto con la presente Política, la autorización para entregar a los consejeros ejecutivos de la Sociedad en cada uno de los años de vigencia de la misma, 2017, 2018 y 2019, hasta un máximo total de ciento cuarenta y nueve mil ochocientos veintisiete (149.827) acciones de Liberbank representativas de un 0,016% del capital social, sin perjuicio de los cambios que pueda sufrir esta estimación como consecuencia de las posibles variaciones que se introduzcan en la retribución fija anual en los términos establecidos en el apartado 5.3.1 anterior.

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

Las acciones de Liberbank entregadas a los consejeros ejecutivos por aplicación de lo dispuesto en este apartado, estarán sometidas a una política de retención de un (1) año desde su entrega, concibiéndose ésta como una adecuada práctica para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la Entidad.

Así, a excepción de las acciones necesarias para hacer frente al ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que correspondan, el resto de las acciones entregadas a los consejeros ejecutivos como parte de su retribución variable serán indisponibles durante el año inmediato siguiente a la fecha de su entrega.

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

5.3.2.4.3 Prohibición de abono de intereses o dividendos

Las cantidades diferidas no darán lugar al abono de intereses.

Del mismo modo, la remuneración variable diferida que se abonara en acciones no dará derecho al abono de dividendos.

5.3.2.4.4 Prohibición de operaciones de cobertura

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

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

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

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

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

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros 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*").

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

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

= Cláusula *malus*

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

- 1) 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 ejecutivo. 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.
 - b. 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 Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Sociedad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
 - c. Que el consejero ejecutivo haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
 - d. Que el consejero ejecutivo haya sido sancionado por incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de Liberbank que, en su caso, le resulten de aplicación.

- e. Que el consejero ejecutivo haya sido sancionado por una infracción 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 consejero ejecutivo se da alguna de las siguientes circunstancias:
- El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un período superior a tres (3) meses.
 - El incumplimiento del ratio de liquidez a corto plazo legalmente establecido en cada momento por la normativa vigente, por un período superior a tres (3) meses.
 - Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Comité de Remuneraciones.
 - Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.

= Cláusula *clawback*

La retribución variable ya satisfecha, tanto en metálico como en acciones, a los consejeros ejecutivos será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Liberbank cuando durante los tres (3) años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que 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 conductas imputables a una conducta dolosa del correspondiente consejero ejecutivo:

- 1) Información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma material, o
- 2) Afloren riesgos asumidos durante el período condicionado, u
- 3) Otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

5.3.3 Indemnizaciones

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

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

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

- Si el consejero decide extinguir el contrato en caso de sucesión de empresa en Liberbank o cambio relevante en la titularidad de la misma, o bien es cesado por la Sociedad de forma unilateral sin que medie incumplimiento muy grave y culpable debidamente acreditado, percibirá una indemnización equivalente a una anualidad de su retribución fija en el momento de la extinción del contrato 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 (2) 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.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que el consejero ejecutivo tuviera una relación mercantil con la Entidad, se estará a lo dispuesto en esta materia en el contrato firmado entre ambas partes.

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

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

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

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

Además, la parte de la indemnización que, en su caso, exceda de la cuantía legal obligatoria que se derivase de la normativa laboral, tendrá la consideración de remuneración variable y estará sujeta a las limitaciones y requerimientos aplicables a ésta tal y como se han expuesto en los apartados anteriores (diferimiento, abono en acciones y ajustes expost).

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

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

5.3.4 Beneficios sociales y Sistemas de previsión social

Los consejeros ejecutivos disfrutarán de beneficios sociales en los mismos términos establecidos para el personal del Banco en general o para el personal del máximo nivel directivo en particular.

Los conceptos susceptibles de integrar, en su caso, los beneficios sociales que supondrán la retribución en especie son:

- Ayudas específicas para alquiler de vivienda en casos de traslado de residencia por motivos de desempeño del cargo: Se considera retribución en especie el importe del alquiler abonado por la

Sociedad, excepto que éste sea inferior al diez por ciento (10%) del valor catastral de la vivienda o del cinco por ciento (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.

- Seguro de vida/accidentes y seguro médico: Se considera retribución en especie el importe de las primas que pudieran pagarse por estos seguros a favor del consejero ejecutivo.
- Automóvil de uso mixto. Se considera retribución en especie el importe de las cuotas del renting o concepto equivalente que la Entidad pudiera pagar por el vehículo puesto a disposición del consejero ejecutivo.

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

A este respecto, se establece para los consejeros ejecutivos la posibilidad de aplicar el cinco por ciento (5%) de la retribución fija a complementar la pensión de jubilación y hasta un diez por ciento (10%) adicional destinado al resto de conceptos que integran la retribución en especie y diferida, incluido el automóvil de uso mixto en aquellos casos en que esta opción sea de aplicación, permitiendo que este porcentaje adicional pueda ser aplicado de manera flexible para la tipología de conceptos de seguros, esto es, el complemento de la pensión de jubilación, el complemento de muerte y supervivencia, el seguro de vida y accidentes y el seguro médico familiar, dando opción a que sea cada consejero ejecutivo quien pueda elegir en el marco del menú definido.

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

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.

En todo caso, una parte significativa de las aportaciones realizadas a los esquemas de previsión social, que no puede ser inferior al quince por ciento (15%), debe girar sobre componentes variables y tener la consideración de beneficios discrecionales, tal y como se definen a continuación.

Se considerarán beneficios discrecionales de pensión:

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

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

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

5.3.5 Principales características de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

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

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

- El contrato tiene naturaleza mercantil, vigente mientras el directivo continúe en el desempeño del cargo de Consejero Delegado, tanto por nombramiento inicial como por cualquiera de las eventuales sucesivas renovaciones del cargo.
- En cuanto a los plazos de preaviso, el único supuesto tiene lugar si, como consecuencia de sucesión de empresa en Liberbank o cambio relevante en la titularidad de la misma, el consejero decide extinguir su contrato, siempre que la comunicación de su voluntad de extinción del contrato al amparo de lo dispuesto en esta cláusula, se produzca dentro de los tres (3) meses siguientes a que se produzcan tales cambios.
- En lo que refiere a la cuantía de la retribución fija y de las indemnizaciones, las condiciones son las ya explicitadas en apartados anteriores de la presente Política.
- Podrá además percibir una retribución variable anual de hasta un máximo del sesenta por ciento (60%) del componente fijo de la retribución, cuya percepción quedará condicionada al cumplimiento de los objetivos que establecerá anualmente el Consejo de Administración sobre la base, entre otros, de parámetros referidos al beneficio antes de impuestos (BAI), a la solvencia o, a determinados indicadores del Marco de Apetito al Riesgo (RAF) de primer nivel. No es de aplicación, en la fecha de aprobación de esta Política, ningún plan de retribución variable plurianual.
- En cuanto a los beneficios sociales y previsión social complementaria, se recoge expresamente que estos conceptos serán los que establezca la política retributiva vigente en cada momento en Liberbank. En la fecha de aprobación de esta Política, es de aplicación al consejero ejecutivo el seguro de vida y la ayuda para el alquiler de vivienda.
- Asimismo, a la vista de los frecuentes cambios en la regulación aplicable al entorno de las entidades de crédito, las partes han acordado que en los supuestos en que una disposición normativa de obligado cumplimiento afecte o contradiga cualquier estipulación establecida en el citado contrato, o ésta fuera declarada nula, anulada o inaplicable por cualquier Tribunal competente, negociarán al objeto de reemplazar de buena fe aquella cláusula carente de validez por otra que cumpla lo más aproximadamente posible con la finalidad de la misma.

6. Incorporación de consejeros ejecutivos

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

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

7. Evaluación anual e información sobre la aplicación de la Política

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

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

8. Normativa relacionada

- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.
- Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 18 de febrero de 2015.
- Directrices de la *European Banking Authority* sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013.
- Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto, 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.