

# **Liberbank**

## **Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas 2018**

**Liberbank, S.A.**

**Camino de la Fuente de la Mora 5, 28050 MADRID**

**C.I.F. A86201993**

**20 de febrero de 2019**

**A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO**

**A.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.**

**Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.**

**En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:**

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.**
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.**
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.**

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.

En la actualidad la Sociedad cuenta con una Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad que fue aprobada por la Junta General de la Sociedad el 19 de abril de 2017 que constituye un marco integral regulador de la totalidad de las retribuciones que pueden percibir los Consejeros de la Sociedad.

Para el ejercicio 2019, el Consejo de Administración, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones de la Sociedad, ha acordado someter a la próxima Junta General ordinaria de Liberbank la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones que mantiene el mismo sistema retributivo que la vigente Política y que se basa en los siguientes principios generales:

- 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.**
- 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**

- 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.
- 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
- El ajuste de las previsiones establecidas en la normativa societaria y de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito aplicable a la Sociedad.

Para la elaboración y revisión de la adecuación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, el Comité de Remuneraciones de la Sociedad ha contado con el asesoramiento de los servicios internos de Liberbank y la información facilitada por relevantes firmas globales de consultoría en materia de compensación de Consejeros y Altos Directivos como es, Ernst & Young Abogados, S.L.P. y el despacho de abogados Ramón y Cajal.

Los órganos de la Sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros son:

#### 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 Política de Remuneraciones, 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.

#### 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.

#### 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 compete al Comité de Remuneraciones velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la 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.

De conformidad con lo previsto en el artículo 47º de los Estatutos Sociales de Liberbank, S.A., 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 aprobada por la junta general, y se mantendrá vigente entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la junta general. A tales efectos, la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el 21 de abril de 2015, fijó en un millón ochocientos mil euros (1.800.000 €) anuales para los Consejeros en su condición de tales, no habiendo sido dicho límite objeto de modificación por un nuevo acuerdo de la Junta, y, por tanto, salvo acuerdo en contrario de la Junta, continuará siendo de aplicación para el ejercicio 2019.

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.

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.

Asimismo, el Consejo de Administración en sesión celebrada el 24 de abril de 2018, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, aprobó una remuneración fija anual para el Secretario no Consejero del mismo importe al establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros en lo relativo a los Consejeros no Ejecutivos que no ostenten la Presidencia del Consejo de Administración, ni de los Comités o las Comisiones Delegadas del Consejo de Administración.

**Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

**Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.**

Los Consejeros no Ejecutivos de la Sociedad no perciben remuneración variable de ningún tipo.

En cuanto a los Consejeros Ejecutivos, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable a las entidades de crédito, los componentes variables de su remuneración 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.

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

- El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Remuneraciones, comunicará a todos los accionistas con antelación suficiente el asunto que se someterá a aprobación y pondrá a disposición de la Junta General de Accionistas de la Entidad una recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Entidad de una base sólida de capital.
- El Consejo de Administración comunicará inmediatamente al Banco de España la recomendación dirigida a la Junta General de Accionistas, incluido el nivel más alto del componente variable de la remuneración propuesto y su justificación, y acreditará que ese nivel no afecta a las obligaciones de la Entidad previstas en la normativa de solvencia, y habida cuenta en particular de las obligaciones de recursos propios de la Entidad.
- La Junta General de Accionistas de la Entidad adoptará su decisión por una mayoría de al menos dos tercios, siempre que estén presentes o representados en la votación al menos la mitad de las acciones o derechos equivalentes con derecho a voto. De no ser posible el quórum anterior, el acuerdo se adoptará por una mayoría de, al menos, tres cuartos del capital social presente o representado con derecho a voto.

- En su caso, el personal directamente afectado por la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable no podrá ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudiera tener como accionista de la Entidad y sus acciones se deducirán del capital social para el cómputo de la mayoría de votos que en cada caso sea necesaria en los acuerdos que se refieran a la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable.
- El Consejo de Administración comunicará inmediatamente al Banco de España la decisión adoptada al respecto por la Junta General de Accionistas, incluido el porcentaje máximo más alto del componente variable de la remuneración aprobada.

Sobre la base de lo anterior, los principios aplicables a los sistemas de retribución variable de los Consejeros de la Sociedad son los siguientes:

- La retribución variable será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la Entidad a largo plazo.
- Las retribuciones abonadas por la Entidad conforme a estas premisas se ajustarán a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Entidad, y deberán favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, y, en definitiva, evitar los conflictos de intereses.
- El mantenimiento de un alto nivel de competitividad en el mercado, en un contexto de alto rendimiento, motivación y compromiso del consejero.
- Las retribuciones deberán establecer un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, y tomar en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que conlleva el papel que está llamado a desempeñar cada persona, así como todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- Los componentes variables de la remuneración deberán tener la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable.
- Para determinar la retribución variable, cuando esté vinculada a resultados se tendrán en cuenta los resultados individuales (valorados conforme a criterios financieros y/o no financieros), los de la unidad de negocio a la que pertenezca y los resultados globales de la Entidad.
- Al definir los componentes variables de la remuneración se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- La retribución variable únicamente será abonada si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad, y si se justifica en función de los resultados de la misma y de la unidad de negocio y del consejero de que se trate, pudiendo la Entidad, a estos efectos, retener la totalidad o parte de la misma de conformidad con la normativa aplicable.
- La Entidad podrá exigir la devolución total o parcial de la retribución variable atendiendo a la inexactitud manifiesta de los datos utilizados para su cálculo de conformidad con la normativa aplicable.

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

- No ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.
- Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

Los indicadores que se establecen como objetivos del sistema de retribución variable incluirán, adicionalmente a los referidos al propio periodo, aquellos indicadores financieros que se precisen para asegurar una correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados en el medio y largo plazo, evitando que se incurra en riesgos excesivos, y otros referenciados a objetivos no financieros.

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".

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 cien por ciento (100%) de los componentes fijos de la remuneración total de cada consejero, salvo que la Junta General apruebe un ratio superior, que en ningún caso excederá del doscientos por ciento (200%) de los componentes fijos de la remuneración total, en los términos legalmente establecidos, y conforme a los procedimientos establecidos por la Entidad.

No obstante lo anterior, en el marco del establecimiento de una relación equilibrada entre los componentes fijos y los variables de la política retributiva, la retribución variable de los consejeros ejecutivos de la Sociedad consistirá en hasta un máximo del sesenta por ciento (60%) de la retribución fija anual que, en su caso, les correspondiese percibir.

### 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, la Nueva Política establece para los próximos ejercicios 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 expost por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Entidad en ese período que procedan. La retribución será abonada a lo largo de los cinco (5) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida. De acuerdo con lo anterior, la retribución variable será abonada conforme al siguiente esquema de pago:
  - Un pago no diferido, que represente un cuarenta por ciento (40%) de la remuneración variable concedida. Se abonará el cincuenta por ciento (50%) en metálico y el cincuenta por ciento (50%) en acciones en la fecha de abono aplicada con carácter general a la retribución variable de los empleados de la Entidad en relación con el ejercicio de referencia.
  - Un primer pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el primer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
  - Un segundo pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el segundo aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
  - Un tercer pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el tercer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

- Un cuarto pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el cuarto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un quinto pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el quinto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Resto de Consejeros Ejecutivos (en la actualidad no los hay): el cuarenta por ciento (40%) de la retribución variable devengada cada ejercicio se percibirá de forma diferida, sujeta a los ajustes expost por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Entidad en ese período que procedan.

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

La retribución diferida será abonada a lo largo de los 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.

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

- Un pago no diferido, que represente un sesenta por ciento (60%) de la remuneración variable concedida. Se abonará el cincuenta por ciento (50%) en metálico y el cincuenta por ciento (50%) en acciones en la fecha de abono aplicada con carácter general a la retribución variable de los empleados de la Entidad en relación con el ejercicio de referencia.
- Un primer pago diferido, que represente un trece con treinta y tres por ciento (13,33%) de la remuneración variable concedida. Se abonará el cincuenta por ciento (50%) en metálico y el cincuenta por ciento (50%) en acciones en el primer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un segundo pago diferido, que represente un trece con treinta y tres por ciento (13,33%) de la remuneración variable concedida. Se abonará el cincuenta por ciento (50%) en metálico y el cincuenta por ciento (50%) en acciones en el primer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un tercer pago diferido, que represente un trece con treinta y tres por ciento (13,34%) de la remuneración variable concedida. Se abonará el cincuenta por ciento (50%) en metálico y el cincuenta por ciento (50%) en acciones en el primer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

#### Retribución variable en acciones u opciones sobre acciones y periodos 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, al menos el cincuenta por ciento (50%) de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a cada ejercicio se abonará en acciones de Liberbank. Dicho requerimiento será aplicable tanto a la parte del componente variable de remuneración diferida como a la parte del componente variable de remuneración no diferida

Como consecuencia de lo anterior y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 219.2 de la LSC, el Consejo de Administración someterá expresamente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en cada ejercicio, la autorización para entregar a los consejeros ejecutivos de la Sociedad el número máximo

de acciones de Liberbank que les podrían corresponder como consecuencia de la retribución variable del ejercicio precedente.

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

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

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

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

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

#### Ajustes expost de las remuneraciones:

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

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros negativos, 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 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 Nueva Política establece que 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:

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

## Cláusula clawback

Según se prevé en la Nueva Política, 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 con carácter previo al pago se había producido una actuación, directamente imputable a dicho Consejero, que pudiera derivar en alguna de las circunstancias previstas para la Cláusula malus.

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

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

## **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

En ejercicio de las funciones que tiene atribuidas 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 no Ejecutivos, que permanece actualmente vigente:

- Una asignación fija anual por importe de ciento noventa mil euros (190.000 €), en el caso del Presidente del Consejo de Administración.
- 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.
- Una asignación fija anual por importe de ciento diez mil euros (110.000 €), en el caso de los restantes Consejeros.

## **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

En la actualidad, el Consejero Delegado, único miembro del Consejo de Administración de Liberbank que desempeña funciones ejecutivas, 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, con un intervalo que va del - 20% en su límite inferior al + 20% en su límite superior, podrá modificar el importe de la retribución fija anual, de lo cual se informaría en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que se somete anualmente a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

---

**Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

Los consejeros ejecutivos disfrutarán de los beneficios sociales, monetarios o en especie, que establezca el Consejo de Administración. Estos beneficios sociales podrán ser:

- Ayudas específicas para alquiler de vivienda.
- Seguro de vida/accidentes y seguro médico.
- Automóvil de uso mixto.

Durante el ejercicio 2019 no se prevé devengo alguno, por este concepto, distinto del apartado C.1.a) iv. del presente informe.

**Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

**Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.**

Tal y como se ha señalado anteriormente, y de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales de Liberbank, únicamente los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad perciben remuneración variable:

a) Retribución variable anual:

De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, los componentes variables no serán superiores al cien por ciento (100%) de los componentes fijos de la remuneración total de cada Consejero, salvo que la Junta General apruebe un ratio superior, que en ningún caso excederá del doscientos por ciento (200%) de los componentes fijos de la remuneración total, en los términos legalmente establecidos. En su caso, la aprobación del nivel más elevado de remuneración variable se realizará de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto en la Política Retributiva de la Entidad.

No obstante lo anterior, en el marco del establecimiento de una relación equilibrada entre los componentes fijos y los variables de la política retributiva, en la actualidad, 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 objetivos y métricas ligados a la consecución de la remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos de Liberbank se establecen anualmente por el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta del Comité de Remuneraciones.

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

Además la consecución de estos objetivos se podrá evaluar mediante criterios cuantitativos y cualitativos.

- En todo caso, los criterios de resultados no incentivarán la asunción excesiva de riesgos o la venta abusiva de productos. Estos criterios de resultados incluirán objetivos y medidas alcanzables sobre los que el Consejero tenga alguna influencia directa. Los criterios empleados para medir el riesgo y los resultados estarán lo más vinculados posible a las decisiones tomadas por el Consejero concreto.
- En caso de que el sistema de remuneración variable anual incorporase indicadores de eficiencia operativa (como por ejemplo, beneficios, ingresos, productividad, costes y medidas de volumen) o criterios de mercado (como por ejemplo, precio de la acción y rentabilidad total para el accionista), estos indicadores incorporaran un ajuste explícito al riesgo.

A la fecha de aprobación de la presente Política, el importe máximo al que dará origen el plan de retribución variable anual del Consejero Delegado de Liberbank es de trescientos doce mil trescientos treinta euros (312.330 €), sin perjuicio de los cambios que pueda sufrir esta cifra como consecuencia de las posibles variaciones que se introduzcan en la retribución fija anual en los términos establecidos en los apartados anteriores.

b) Retribución variable plurianual:

En la actualidad, los miembros del Consejo de Administración no perciben ningún tipo de retribución variable plurianual

**Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.**

**Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.**

En materia de previsión social serán de aplicación a los Consejeros Ejecutivos los sistemas que en esta materia establezca el Consejo de Administración, con el alcance y la aplicación que se determine.

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

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.

La Nueva Política establece que se considerarán beneficios discrecionales de pensión:

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

En este sentido, aquellas aportaciones que de acuerdo con lo anterior tengan la consideración de beneficios discrecionales de pensión, deben incluir mecanismos que permitan el ajuste tanto de las aportaciones de la Entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas.

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

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

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

**Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

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 es el siguiente:

- Si el Consejero decide extinguir el contrato en caso de sucesión de empresa en Liberbank o cambio relevante en la titularidad de las mismas, o bien es cesado de la Sociedad de forma unilateral sin que medie incumplimiento muy grave y culpable debidamente acreditado percibirán una indemnización equivalente a una anualidad de su retribución fija.
- Adicionalmente, existe un pacto 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.

Además y 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 basan en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensan 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 que suponga competencia directa o indirecta con la Entidad, estarán exceptuadas del cumplimiento de los requisitos de proporción de la retribución variable con respecto a la fija, diferimiento del pago y del pago en acciones de un cincuenta por ciento (50%) de su importe.

**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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.**

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

El contrato aprobado conforme a los requisitos expuestos en el párrafo anterior deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual, los componentes variables de la remuneración y los términos y condiciones principales del contrato comprendiendo, en particular, su duración, plazos de preaviso, indemnización 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 Delegado de Liberbank, único Consejero Ejecutivo de la Sociedad, 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 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, la retribución variable y de las indemnizaciones, las condiciones son las ya explicitadas en apartados anteriores del presente informe.
- No es de aplicación, en la fecha de aprobación de esta Política, ningún plan de retribución variable plurianual para el Consejero Ejecutivo.
- En cuanto a los beneficios sociales y previsión social complementaria, en la fecha de aprobación de esta Política, es de aplicación al consejero ejecutivo el seguro de vida y la ayuda para el alquiler de vivienda.

Asimismo, a la vista de los frecuentes cambios en la regulación aplicable al entorno de las entidades de crédito, las partes han acordado que en los supuestos en que una disposición normativa de obligado cumplimiento afecte o contradiga cualquier estipulación establecida en el citado contrato, o ésta fuera declarada nula, anulada o inaplicable por cualquier Tribunal competente, negociarán al objeto de reemplazar de buena fe aquella cláusula carente de validez por otra que cumpla lo más aproximadamente posible con la finalidad de la misma.

**La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

Se estima que ningún miembro del Consejo de Administración de Liberbank devengará durante el ejercicio en curso remuneraciones suplementarias de Liberbank como contraprestación por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

**Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.**

El Consejero Ejecutivo tiene en la actualidad un complemento retributivo, tal y como se señala en el apartado C.1.a) iv. por vivienda.

**La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.**

No está previsto que ningún miembro del Consejo de Administración de Liberbank devengue durante el ejercicio de 2019 remuneraciones distintas a las expresadas en los apartados anteriores a este Informe.

**A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:**

- **Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.**
- **Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.**
- **Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.**

Tal y como se ha señalado en el Apartado anterior, el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Remuneraciones, someterá a la aprobación de la próxima Junta General de la Sociedad una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, que, manteniendo los mismos principios y sistema retributivo que la vigente Política de Remuneraciones, incluye las siguientes modificaciones:

(1) Diferimiento de la retribución variable del Consejero Delegado.

Al objeto de alinear el esquema de diferimiento a la recomendación del experto externo, se incrementa de 3 a 5 años el periodo de diferimiento de la retribución variable devengada por el Consejero Delegado que es objeto de diferimiento (60% del total). De acuerdo con lo anterior, la retribución variable será abonada conforme al siguiente esquema de pago:

- Un pago no diferido, que represente un cuarenta por ciento (40%) de la remuneración variable concedida, se abonará el cincuenta por ciento (50%) en metálico y el cincuenta por ciento (50%) en acciones en la fecha de abono aplicada con carácter general a la retribución variable de los empleados de la Entidad en relación con el ejercicio de referencia.

- Dos pagos diferidos, que representen cada uno un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida, que se abonarán íntegramente en metálico en el primer y segundo aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Tres pagos diferidos, que representen cada uno un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida, que se abonarán íntegramente en acciones en el tercer, cuarto y quinto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

(2) Pago en acciones. En aras a incrementar la transparencia y de conformidad con la práctica habitual observada en el resto de entidades cotizadas del sector, se someterá a la Junta General de Accionistas de cada ejercicio, como punto independiente del orden del día, la autorización para entregar a los consejeros ejecutivos de la sociedad el número máximo de acciones de Liberbank que, en su caso, les podrían corresponder como consecuencia de la retribución variable del ejercicio precedente.

A estos efectos, para poder cuantificar, con carácter previo a la convocatoria de la Junta General de Accionistas, dicho número máximo de acciones, se tomará como referencia el precio medio de cierre de las quince (15) primeras sesiones bursátiles del ejercicio en el que la Junta General apruebe las cuentas anuales que sirvan como base para determinar el devengo de la retribución variable, frente a las quince (15) sesiones bursátiles anteriores a la Junta General de Accionistas que se recoge en la política actual.

(3) Cláusulas *malus* y *clawback*. Se amplían los supuestos de aplicación:

- La retribución variable de cualquier miembro del Colectivo Identificado se verá reducida en los supuestos de acción fraudulenta, conductas irregulares, sanciones regulatorias y condenas judiciales vinculadas a su actividad como consejero ejecutivo, aunque las mismas no hayan tenido impacto en el logro de los objetivos que dieron lugar al devengo de la retribución variable.
- Se incorporan como circunstancias que dan origen a la aplicación de la cláusula *malus*:
  - La no distribución de dividendos entre los accionistas.
  - La detección de conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, en las que haya participado el consejero ejecutivo.
  - La identificación, como consecuencia de una gestión imputable al consejero, de alguna de las siguientes circunstancias:
    - Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
    - El incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- En lo que se refiere a la cláusula *clawback*, se amplían las circunstancias que dan origen a su aplicación a todas las previstas para la cláusula *malus* excepto la relativa a la no distribución de dividendos, siempre y cuando dichas circunstancias deriven de una actuación producida con carácter previo al pago y sean directamente imputables al consejero ejecutivo.

(4) Beneficios sociales y sistemas de previsión social. Se simplifica la redacción del apartado de beneficios sociales y sistemas de previsión social estableciendo que serán de aplicación los sistemas que en esta materia establezca el Consejo de Administración.

(5) Normativa aplicable. Se actualiza la normativa de aplicación a la Política de Remuneración de los consejeros.

**A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.**

<https://corporativo.liberbank.es/inversores-y-accionistas/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones/politica-de-remuneraciones-de-consejeros>

Asimismo, la Nueva Política de Remuneraciones cuya aprobación se someterá a la próxima Junta General de la Sociedad, se pondrá a disposición en la página web de Liberbank junto con el resto de documentación de la Junta General con ocasión de la convocatoria de la Junta.

**A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.**

Se han emitido 1.786.190.257 votos a favor, que representan el 99,77% del capital presente y representado; 3.807.590 votos en contra, que representan el 0,21% del capital presente y representado; y 270.165 abstenciones (incluye 50.029 votos en blanco), que representan el 0,02% del capital presente y representado.

En consonancia con lo anterior, y tras recordar a los señores accionistas que la votación de este punto del Orden del Día tenía carácter consultivo, el PUNTO CUARTO de la Junta General de Accionistas de Liberbank celebrada con fecha 23 de marzo de 2018, relativo al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, fue aprobado con un 99,77 % de votos a favor. En este sentido, la gran mayoría de los accionistas de Liberbank han mostrado su apoyo a las cuestiones y materias retributivas que se han planteado en la Junta General.

## **B RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

**B.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.**

Tal y como se ha señalado en el apartado A.1 anterior, la Junta General es la responsable de aprobar la Política de Remuneraciones de la Sociedad y de establecer el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales, siendo el Consejo de Administración es el órgano responsable de la aplicación de la misma y de, entre otras cuestiones, la distribución de la retribución entre los distintos Consejeros.

En este sentido, 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, en sesión celebrada el día 3 de agosto de 2015, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, acordó la siguiente distribución de la retribución por conceptos, que ha sido de aplicación a las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2018:

- 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.
- Para los miembros del Consejo de Administración que no ocupen puestos de dirección y/o no tengan una relación laboral con la Entidad 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.

Por su parte, el único miembro del Consejo de Administración que ha ostentado cargo Ejecutivo en la Sociedad durante el ejercicio 2018 (el Consejero Delegado) percibió las cantidades resultantes de la aplicación de la Política de Remuneración de Consejeros aprobada por Junta General de Accionistas.

En este sentido, las cuantías percibidas por el Consejero Delegado (CEO) en el ejercicio 2018 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 julio de 2017.

Sin menoscabo de lo señalado anteriormente, conviene precisar que en el ejercicio 2018, el Consejo de Administración, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, en reunión celebrada el 28 de mayo de 2018 acordó no 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, al no haberse cumplido el requisito de consecución de un resultado del ejercicio positivo.

Respecto a los incentivos vinculados al cumplimiento de los objetivos establecidos para el año 2017, el Consejo de Administración, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, acordó no dotar la bolsa de incentivos al Cuadro Directivo, en concepto de retribución variable por cumplimiento de objetivos correspondiente a dicho ejercicio al haberse constatado que no se ha alcanzado el BAI mínimo que garantiza el principio de autofinanciación del sistema de retribución variable definido en el Esquema de Retribución Variable aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 31 de enero de 2017.

El Consejo de Administración celebrado con fecha 22 de marzo de 2018, previa elevación por el Comité de Remuneraciones, tomó razón del contenido del informe elaborado por Ernst & Young Abogados, S.L.P., en calidad de experto independiente, en relación a la evaluación del grado de adecuación de la Política Retributiva de Liberbank al marco normativo de aplicación. Asimismo, tomó razón de las principales conclusiones de la evaluación interna efectuada por la Dirección General de Auditoría Interna sobre dicha Política, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 37 de la Circular 2/2016 del Banco de España, destacando como conclusión, que la Política Retributiva de Liberbank 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 el Banco y (iii) resulta compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Banco.

**B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

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 de Remuneraciones de Liberbank se configura de conformidad 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 y a la Circular 2/2016 del Banco de España.

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:

- El esquema de retribución variable anual de Liberbank 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 y/o del colectivo.
- 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 esquema de relación percepción bono / diferimiento pago: Consejero Delegado: 60% de la retribución variable devengada cada ejercicio resto de consejeros con derecho a Retribución Variable: 40% de la retribución variable devengada cada ejercicio.
- En relación con la consecución de la retribución variable se establecen bandas exigentes y motivadoras, pudiendo lograr hasta el 150 por 100 de la referencia de retribución fija, esto es, en supuestos de desempeño excepcional la retribución variable devengada máxima variaría entre un 22,5 y un 60 por 100, dependiendo de las funciones y el nivel organizativo del directivo.

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 15% 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).
- 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 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.

Por último a efectos de seguir las recomendaciones y buenas prácticas dirigidas a que las políticas de retribución variable tengan en consideración el mantenimiento de los adecuados niveles de solvencia en el Grupo, en el ejercicio 2018, se acordó, como condición para el abono de la retribución variable (RV), dos objetivos llave ligados a cifras del Grupo Liberbank, el primero de ellos que el BAI obtenido supere el presupuestado para el ejercicio y como segundo objetivo llave, que se alcance un ratio mínimo de Total Capital Phased In del 12,375 % (en línea con el Requisito SREP y nivel de MDA) y de, al menos, el 11,56% en términos de capital CET 1 fully loaded, considerando a estos efectos, la definición que el Regulador establece para este ratio (incluye las plusvalías por renta fija). Este nivel mínimo de capital, será, en su caso, objeto de ajuste en la cuantía equivalente al importe correspondiente a cualquier pago de dividendo que se realice en efectivo.

Asimismo, en el sistema de objetivos de Liberbank están incorporadas las variables del Marco de Apetito al Riesgos (RAF), con el fin de 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”.

**B.3 Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.**

**Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.**

La retribución devengada por todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad está alineada y cumple con todo lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Liberbank.

En cuanto a la relación entre la retribución obtenida y los resultados, señalar que la retribución de los Consejeros no Ejecutivos (independientes, dominicales y otros externos) no está vinculada a los resultados de la Sociedad.

Respecto al Consejero Ejecutivo, 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. En particular, la retribución variable del Consejero Ejecutivo 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 objetivos y métricas ligados a la consecución de la remuneración variable anual del Consejero Ejecutivo de Liberbank se establecen anualmente por el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta del Comité de Remuneraciones.

En este sentido, durante el ejercicio 2018, se acordó, como condición para el abono de la retribución variable (RV), dos objetivos llave ligados a cifras del Grupo Liberbank, el primero de ellos que el BAI obtenido supere el presupuestado para el ejercicio y como segundo objetivo llave, que se alcance un ratio mínimo de Total Capital Phased In del 12,375 % (en línea con el Requisito SREP y nivel de MDA) y de, al menos, el 11,56% en términos de capital CET 1 fully loaded, considerando a estos efectos, la definición que el Regulador establece para este ratio (incluye las plusvalías por renta fija). Este nivel mínimo de capital, será, en su caso, objeto de ajuste en la cuantía equivalente al importe correspondiente a cualquier pago de dividendo que se realice en efectivo.

Asimismo, en el sistema de objetivos de Liberbank están incorporadas las variables del Marco de Apetito al Riesgos (RAF), con el fin de 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.

Con los datos obrantes a la fecha de cierre de este documento no se prevé el devengo de retribución variable alguna correspondiente al ejercicio 2018.

**B.4 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	1.790.268.012	61,17 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.807.590	0,21 %
Votos a favor	1.786.190.257	99,77 %
Abstenciones	270.165	0,02 %

**B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.**

Para los miembros del Consejo de Administración que no ocupen puestos de dirección y/o no tengan una relación laboral con la Entidad, el Consejo de Administración, en sesión celebrada el día 3 de agosto de 2015, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, acordó los siguientes conceptos retributivos, que han sido asimismo de aplicación en el ejercicio 2018:

- 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.

**B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.**

El único miembro del Consejo de Administración que ha ostentado cargo Ejecutivo en la Sociedad durante el ejercicio 2018 (el Consejero Delegado) percibió las cantidades resultantes de la aplicación de la Política de Remuneración de Consejeros aprobada por Junta General de Accionistas celebrada con fecha 19 de abril de 2017.

En este sentido, las cuantías percibidas por el Consejero Delegado (CEO) en el ejercicio 2018 consistieron en una parte fija, que es la que viene determinada en su contrato, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.

En consecuencia, no ha habido variaciones respecto al ejercicio 2017.

**B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.****En particular:**

- **Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.**

**En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.**

- **Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.**
- **En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.**

El único Consejero beneficiario de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable es, en la actualidad, el Consejero Delegado.

Tal y como se ha señalado anteriormente, las características principales que tiene que cumplir el sistema de retribución variable de acuerdo con los principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Liberbank son los siguientes:

- 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.

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. 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.

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 incorporaran un ajuste explícito al riesgo.

#### 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 expost por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Entidad en ese período que procedan.
- Resto de Consejeros Ejecutivos (en la actualidad no los hay): el cuarenta por ciento (40%) de la retribución variable devengada cada ejercicio se percibirá de forma diferida, sujeta a los ajustes expost por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Entidad en ese período que procedan.

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

Retribución variable en acciones u opciones sobre acciones y periodos 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 sometió expresamente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, junto con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, 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% , en ese momento, del capital social, sin perjuicio de los cambios que pueda sufrir esa estimación como consecuencia de las posibles variaciones que se introduzcan en la retribución fija anual .

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.

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".

Ajustes expost de las remuneraciones:

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 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 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:

- 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.
- Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
  - Una actuación fraudulenta por parte del Consejero. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
  - 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.
  - Que el Consejero haya causado un daño grave a la Sociedad, interviniendo culpa o negligencia.
  - 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.
  - 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.
- Si como consecuencia de una gestión imputable al Consejero 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 periodo continuo superior a tres meses.
  - 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.
  - 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 el Comité de Remuneraciones.
  - 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:

- Información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o
- Afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u
- 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.

No existe en la actualidad retribución variable plurianual o similar para los Consejeros.

**B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.**

No hay.

**B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.**

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, en la Política de Remuneraciones de Consejeros vigente durante el ejercicio 2018, se establecía 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 para poder ser destinado de manera flexible a 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, incluido el automóvil de uso mixto en aquellos casos en que esta opción sea de aplicación, 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:

- La parte proporcional de los beneficios de pensión que exceda de lo establecido para los empleados con relación laboral común de la Entidad y los beneficios de pensiones cuyo importe se derive de parámetros variables (tales como remuneraciones variables, consecución de objetivos, alcance de hitos o similares).
- Las aportaciones extraordinarias no previstas en las condiciones contractuales iniciales ni derivadas de imposiciones legales.
- 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.

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 7 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 modificó 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 para el personal del Banco en general o para el personal de máximo nivel directivo en particular. Asimismo, a la vista de los frecuentes cambios en la regulación aplicable al entorno de las entidades de crédito, las partes acordaron 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, negociarían de buena fe al objeto de reemplazar aquella cláusula carente de validez por otra que cumpla lo más aproximadamente posible con la finalidad de la misma.

Durante el ejercicio 2018 no ha habido aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo.

**B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.**

En el ejercicio cerrado ningún Consejero ha devengado y/o percibido indemnización o cualquier otro tipo de pago derivado de su cese anticipado.

**B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.**

Durante el ejercicio 2018, no se han producido modificaciones significativas en el contrato del único Consejero Ejecutivo (Consejero Delegado), ni se han firmado nuevos contratos con Consejeros Ejecutivos.

**B.12 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

Ningún miembro del Consejo de Administración de Liberbank ha devengado durante el ejercicio cerrado de 2018 remuneraciones suplementarias como contraprestación por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

**B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.**

Durante el ejercicio 2018 no se ha devengado retribución alguna derivada de los citados conceptos.

**B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.**

Durante el ejercicio 2018, únicamente se devengó a favor del Consejero Delegado un importe de 287,88 euros de retribución en especie por el seguro de vida.

**B.15 Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.**

Ningún Consejero ha devengado durante el ejercicio cerrado de 2018 remuneración alguna derivada de pagos realizados por Liberbank a una tercera entidad en la que el Consejero preste servicios.

**B.16 Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.**

El Consejero Delegado percibió un complemento retributivo por vivienda. Aparte de este complemento, ninguno de los Consejeros de Liberbank ha devengado remuneración alguna por otros conceptos distintos de los anteriormente establecidos en el este Informe.

**C DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES  
A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

<b>Nombre</b>	<b>Tipología</b>	<b>Periodo de devengo ejercicio 2018</b>
Manuel Menéndez Menéndez	Ejecutivo	1 enero 2018 - 31 diciembre 2018
Pedro Manuel Rivero Torre	Independiente	1 enero 2018 - 31 diciembre 2018
Jorge Delclaux Bravo	Independiente	1 enero 2018 - 31 diciembre 2018
Davida Sara Marston	Independiente	1 enero 2018 - 31 diciembre 2018
María Luisa Garaña Corces	Independiente	1 enero 2018 - 31 diciembre 2018
Víctor Manuel Bravo Cañadas	Dominical	1 enero 2018 - 31 diciembre 2018
Felipe Fernández Fernández	Dominical	1 enero 2018 - 31 diciembre 2018
María Encarnación Paredes Rodríguez	Dominical	1 enero 2018 - 31 diciembre 2018
Luis Masaveu Herrero	Dominical	1 enero 2018 - 31 diciembre 2018
Ernesto Luis Tinajero Flores	Dominical	1 enero 2018 - 31 diciembre 2018
David Vaamonde Juanatey	Dominical	23 marzo 2018 - 31 diciembre 2018
Eduardo Zúñiga Pérez del Molino	Dominical	1 enero 2018 - 22 marzo 2018
Jesús Alcalde Barrio	Dominical	1 enero 2018 - 22 marzo 2018
Víctor Roza Fresno	Otros Externos	1 enero 2018 - 22 marzo 2018

**C.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 de la sociedad objeto del presente informe:**

**i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)**

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Manuel Menéndez Menéndez	373							68	441	442
Pedro Manuel Rivero Torre	190								190	100
Jorge Delclaux Bravo	140								140	100
Davida Sara Marston	140								140	100
María Luisa Garaña Corces	140								140	100
Víctor Manuel Bravo Cañadas	110								110	100
Felipe Fernández Fernández	110								110	100
María Encarnación Paredes Rodríguez	110								110	100
Luis Masaveu Herrero	110								110	100
Ernesto Luis Tinajero Flores	110								110	100
David Vaamonde Juanatey										
Eduardo Zúñiga Pérez del Molino	25								25	100
Jesús Alcalde Barrio	110								110	100
Víctor Roza Fresno	25								25	100

### ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Victor Manuel Bravo Cañadas	Plan 2014	3.625	3.625	3.625	3.625						0	0
	Plan 2015	4.564	4.564	2.282	2.282						2.282	2.282
Manuel Menéndez Menéndez	Plan 2014	13.380	13.380	13.380	13.380						0	0
	Plan 2015	10.350	10.350	5.175	5.175						5.175	5.175
	Plan 2016	20.649	20.649	6.883	6.883						13.766	13.766
	Plan 2017	0	0	0	0						0	0

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018		Ejercicio 2017	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Victor Manuel Bravo Cañadas							168	

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Manuel Menéndez Menéndez	67.894 euros de complemento retributivo por vivienda. 288 euros de retribución en especie por el seguro de vida.	68.182 euros

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Detalle de otros conceptos

**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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Manuel Menéndez Menéndez	441				441					
Pedro Manuel Rivero Torre	190				190					
Jorge Delclaux Bravo	140				140					
Davida Sara Marston	140				140					
María Luisa Garaña Corces	140				140					
Víctor Manuel Bravo Cañadas	110				110					
Felipe Fernández Fernández	110				110					
María Encarnación Paredes Rodríguez	110				110					
Luis Masaveu Herrero	110				110					
Ernesto Luis Tinajero Flores	110				110					
David Vaamonde Juanatey										
Eduardo Zúñiga Pérez del Molino	25				25					
Jesús Alcalde Barrio	110				110					
Víctor Roza Fresno	25				25					
Total:	1.761				1.761					

## D 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.

Don Eduardo Zúñiga Pérez del Molino, don Víctor Roza Fresno y don Jesús María Alcalde Barrio formularon con fecha 22 de marzo de 2018, renuncia a su condición de Consejeros de Liberbank y hecha pública mediante Hecho Relevante publicado con fecha 23 de marzo de 2018 (HR 263265) a través de la CNMV, la cual implicó asimismo su cese como miembros del Comité de Auditoría y del Comité de Remuneraciones, respectivamente.

Tras su renuncia, don Jesús María Alcalde Barrio continúa como Secretario (no Consejero) del Consejo de Administración.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20 de febrero de 2019.

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

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2018 ]

CIF: [ A86201993 ]

Denominación Social:

[ **LIBERBANK, S.A.** ]

Domicilio social:

[ CM. DE LA FUENTE DE LA MORA N.5 (MADRID) ]

**B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

---

B.4. 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	1.790.268.012	61,17

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.807.590	0,21
Votos a favor	1.786.190.257	99,77
Abstenciones	270.165	0,02

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	Presidente independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don VÍCTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña DAVIDA SARA MARSTON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña MARÍA LUISA GARAÑA CORCES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/01/2018
Doña MARÍA ENCARNACIÓN PAREDES RODRÍGUEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don LUIS MASAVEU HERRERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY	Consejero Dominical	Desde 23/03/2018 hasta 31/12/2018
Don EDUARDO ZÚÑIGA PÉREZ DEL MOLINO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 22/03/2018
Don JESÚS MARÍA ALCALDE BARRIO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 22/03/2018
Don VÍCTOR ROZA FRESNO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 22/03/2018

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	373							68	441	442
Don PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	190								190	100
Don VÍCTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	110								110	100
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	140								140	100
Doña DAVIDA SARA MARSTON	140								140	100
Doña MARÍA LUISA GARAÑA CORCES	140								140	100
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	110								110	100
Doña MARÍA ENCARNACIÓN PAREDES RODRÍGUEZ	110								110	100
Don LUIS MASAVEU HERRERO	110								110	100
Don ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	110								110	100
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY										
Don EDUARDO ZÚÑIGA PÉREZ DEL MOLINO	25								25	100
Don JESÚS MARÍA ALCALDE BARRIO	110								110	100
Don VÍCTOR ROZA FRESNO	25								25	100

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Plan 2014	13.380	13.380	13.380	13.380			0,00				
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Plan 2015	10.350	10.350	5.175	5.175			0,00			5.175	5.175
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Plan 2016	20.649	20.649	6.883	6.883			0,00			13.766	13.766
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Plan 2017							0,00				
Don VÍCTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	Plan 2014	3.625	3.625	3.625	3.625			0,00				
Don VÍCTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	Plan 2015	4.564	4.564	2.282	2.282			0,00			2.282	2.282

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don VÍCTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS						168		

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Complemento retributivo por vivienda	67.894
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Retribución en especie por el seguro de vida	288

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

#### i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Sin datos										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	441				441					
Don PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	190				190					
Don VÍCTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	110				110					
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	140				140					
Doña DAVIDA SARA MARSTON	140				140					
Doña MARÍA LUISA GARAÑA CORCES	140				140					
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	110				110					
Doña MARÍA ENCARNACIÓN PAREDES RODRÍGUEZ	110				110					
Don LUIS MASAVEU HERRERO	110				110					
Don ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	110				110					

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY										
Don EDUARDO ZÚÑIGA PÉREZ DEL MOLINO	25				25					
Don JESÚS MARÍA ALCALDE BARRIO	110				110					
Don VÍCTOR ROZA FRESNO	25				25					
TOTAL	1.761				1.761					

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 20/02/2019 ]

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

- Si  
 No