

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A86201993

DENOMINACIÓN SOCIAL

LIBERBANK, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

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

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de la Sociedad se explica en documento adjunto.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El proceso para determinar la política de remuneraciones de la Sociedad se explica en documento adjunto.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

Los componentes fijos de la remuneración se explican en documento adjunto.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Los componentes variables de los sistemas retributivos se explican en documento adjunto.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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

A este respecto, se establece para los consejeros ejecutivos la posibilidad de aplicar el cinco por ciento (5%) de la retribución fija a complementar la pensión de jubilación y hasta un diez por ciento (10%) adicional 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:

a) La parte proporcional de los beneficios de pensión que exceda de lo establecido para los empleados con relación laboral común de la Entidad.

b) Los beneficios de pensiones cuyo importe se derive de parámetros variables (tales como remuneraciones variables, consecución de objetivos, alcance de hitos o similares).

c) Las aportaciones extraordinarias no previstas en las condiciones contractuales iniciales ni derivadas de imposiciones legales.

d) Los relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de las jubilaciones, incluyendo los cambios derivados de procesos de fusión o combinaciones de negocios.

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

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

- Si el consejero ejecutivo abandona la entidad antes de su jubilación, la entidad conservará en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un período de cinco (5) años en forma de instrumentos.

Para el caso del Consejero Delegado, conviene destacar que el 29 de junio de 2015 fueron aprobadas modificaciones en su Contrato Mercantil suscrito con Liberbank con fecha 12 de mayo de 2012, para adaptarlo a las novedades normativas introducidas por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito y por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital en materia de gobierno corporativo. Concretamente, se 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. 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.

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

Explique las indemnizaciones

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

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

El detalle de las indemnizaciones vigentes actualmente a las que, en su caso, pudieran tener derecho los consejeros ejecutivos 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 establece 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 negociarían 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, estarán exceptuadas del cumplimiento de los requisitos de diferimiento del pago y del pago en acciones de un cincuenta por ciento (50%) de su importe.

En el ejercicio 2017 sólo hubo un Consejero Ejecutivo: el Consejero Delegado (CEO).

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

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

A este respecto, los principales términos del contrato del Consejero Delegado de Liberbank, son los siguientes:

- El contrato tiene naturaleza mercantil, vigente mientras el directivo continúe en el desempeño del cargo de Consejero Delegado, tanto por nombramiento inicial como por cualquiera de las eventuales sucesivas renovaciones del cargo.
- En cuanto a los plazos de preaviso, el único supuesto tiene lugar si, como consecuencia de sucesión de empresa en Liberbank o cambio relevante en la titularidad de la misma, el consejero decide extinguir su contrato, siempre que la comunicación de su voluntad de extinción del contrato se produzca dentro de los tres (3) meses siguientes a que se produzcan tales cambios.
- En lo que refiere a la cuantía de la retribución fija y de las indemnizaciones, las condiciones son las ya explicitadas en apartados anteriores del presente informe.
- Podrá además percibir una retribución variable anual de hasta un máximo del sesenta por ciento (60%) del componente fijo de la retribución, cuya percepción quedará condicionada al cumplimiento de los objetivos que establecerá anualmente el Consejo de Administración sobre la base, entre otros, de parámetros referidos al beneficio antes de impuestos (BAI), a la solvencia o, a determinados indicadores del Marco de Apetito al Riesgo (RAF) de primer nivel. No es de aplicación, en la fecha de aprobación de este informe, ningún plan de retribución variable plurianual.
- En cuanto a los beneficios sociales y previsión social complementaria, se recoge expresamente que estos conceptos serán los que establezca la política retributiva vigente en cada momento en Liberbank. En la fecha de aprobación de este informe, 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.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

Ningún miembro del Consejo de Administración de Liberbank ha devengado durante el ejercicio cerrado de 2017 remuneraciones suplementarias como contraprestación por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

- Préstamos para financiación de vivienda: diferencia entre el tipo de interés aplicado y el euribor + 0,50.
- Préstamos para consumo: diferencia entre el tipo de interés aplicado y el euribor + 1,40.

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

Explique las remuneraciones en especie

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

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

I.- Ayudas específicas para alquiler de vivienda:

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

II.- Seguro de vida:

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

III.- Automóvil de uso mixto.

Se considera retribución en especie el importe de las cuotas del renting o concepto equivalente que la Entidad pudiera pagar por el vehículo puesto a disposición del consejero ejecutivo.

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

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

Ningún consejero ha devengado durante el ejercicio cerrado de 2017 remuneración alguna derivada de pagos realizados por Liberbank a una tercera entidad en la que el consejero preste servicios.

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

Explique los otros conceptos retributivos

La política de remuneraciones de los consejeros prevé que la Entidad puede aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales que permitan incrementar el valor de la Entidad e inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un periodo que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad y sus riesgos empresariales.

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

En este momento, no está vigente ningún sistema retributivo plurianual.

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

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

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

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

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

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

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

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

- Una asignación fija anual por importe de 190.000 euros a favor del Presidente del Consejo de Administración.
- Una asignación fija anual por importe de 140.000 euros a favor de aquellos consejeros que ostenten la presidencia de cualquiera de los comités o de las comisiones delegadas del Consejo de Administración.
- Una asignación fija anual por importe de 110.000 euros a favor de los restantes consejeros que no ostenten la presidencia del Consejo de Administración ni de los Comités o Comisiones delegadas del Consejo de Administración.

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

A lo largo del ejercicio 2017 el Consejo de Administración se ha reunido en 30 ocasiones; el Comité de Nombramientos se ha reunido en 11 ocasiones; el Comité de Remuneraciones en 8 ocasiones, el Comité de Auditoría se ha reunido en 19 ocasiones y el Comité de Riesgos del Consejo en 16 ocasiones.

Por su parte, el único miembro del Consejo de Administración que ha ostentado cargo ejecutivo en la Sociedad durante el ejercicio 2017 (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 2017 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 enero de 2014.

Sin menoscabo de lo señalado anteriormente, conviene precisar que en el ejercicio 2017, el Consejo de Administración, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, en reunión celebrada el 29 de mayo de 2017 acordó liquidar la parte de Retribución Fija que pasó a tener carácter Variable en aplicación de lo establecido en el acuerdo laboral de fecha 27 de diciembre de 2013, liquidando a cada directivo (incluido el Consejero Delegado) la parte que correspondía del ejercicio 2016 una vez que se verificó el cumplimiento de las condiciones establecidas en el acuerdo referido, para el abono de dichas cantidades:

- Se ha realizado la devolución de los 124 millones de euros en Bonos suscritos por el FROB.
- El abono de los importes correspondientes a esta retribución variable, no impide que el resultado de la Entidad en 2016 sea positivo, ni que se alcancen los ratios de capital previstos en el Plan de Recapitalización aprobado por las autoridades monetarias españolas y europeas.

Respecto a los incentivos vinculados al cumplimiento de los objetivos establecidos para el año 2016, el Consejo de Administración, en la reunión anteriormente citada y 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 pese a haberse cumplido el requisito establecido en el Esquema de Retribución Variable para el citado ejercicio 2016, que había sido aprobado por el Consejo de Administración del Banco en reunión celebrada el 28 de junio de 2016, en cuanto al cumplimiento de los objetivos llave (que se alcanzase el nivel mínimo requerido en, al menos, uno de esos objetivos), la cuantía final del BAI obtenido en el ejercicio no permite que la dotación económica de la mencionada bolsa de incentivos cumpla con el principio básico de que el sistema sea autofinanciado, tal y como establece el Modelo de Retribución Variable vigente.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2017
JESUS MARIA ALCALDE BARRIO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JORGE DELCLAUX BRAVO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FELIPE FERNANDEZ FERNANDEZ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARÍA LUISA GARAÑA CORCES	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
DAVIDA SARA MARSTON	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LUIS MASAVEU HERRERO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MANUEL MENENDEZ MENENDEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARIA ENCARNACION PAREDES RODRIGUEZ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ALFONSO PITARCH RODRIGUEZ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 07/04/2017.
PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
VICTOR ROZA FRESNO	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
EDUARDO ZUÑIGA PEREZ DEL MOLINO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JESUS MARIA ALCALDE BARRIO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
JORGE DELCLAUX BRAVO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
FELIPE FERNANDEZ FERNANDEZ	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
MARÍA LUISA GARAÑA CORCES	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
DAVIDA SARA MARSTON	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
LUIS MASAVEU HERRERO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
MANUEL MENENDEZ MENENDEZ	373	0	0	0	0	0	0	69	442	487
MARIA ENCARNACION PAREDES RODRIGUEZ	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
ALFONSO PITARCH RODRIGUEZ	0	28	0	0	0	0	0	0	28	100
PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
VICTOR ROZA FRESNO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
EDUARDO ZUÑIGA PEREZ DEL MOLINO	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS
PLAN AÑO 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2014	4.006	4.006	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
2.003	0,00	0	0,00	0	0	0	0	2.003	2.003	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

MANUEL MENENDEZ MENENDEZ
PLAN AÑO 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2014	14.784	14.784	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
7.392	0,00	0	0,00	0	0	0	0	7.392	7.392	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS
PLAN AÑO 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	3.783	3.783	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
1.261	0,00	0	0,00	0	0	0	0	2.522	2.522	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

MANUEL MENENDEZ MENENDEZ
PLAN AÑO 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	8.577	8.577	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
2.859	0,00	0	0,00	0	0	0	0	5.718	5.718	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

MANUEL MENENDEZ MENENDEZ
PLAN AÑO 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	19.016	19.016	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
7.607	0,00	0	0,00	0	0	0	0	11.409	11.409	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

MANUEL MENENDEZ MENENDEZ
PLAN AÑO 2017

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017					Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	-		0	0	0,00	-			
Condiciones: -												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: -												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
JESUS MARIA ALCALDE BARRIO	0	0	0	0
VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	0	0	168	164
JORGE DELCLAUX BRAVO	0	0	0	0
FELIPE FERNANDEZ FERNANDEZ	0	0	0	0
MARÍA LUISA GARAÑA CORCES	0	0	0	0
DAVIDA SARA MARSTON	0	0	0	0
LUIS MASAVEU HERRERO	0	0	0	0
MANUEL MENENDEZ MENENDEZ	0	0	0	0
MARIA ENCARNACION PAREDES RODRIGUEZ	0	0	0	0
ALFONSO PITARCH RODRIGUEZ	0	0	0	0
PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	0	0	0	0
VICTOR ROZA FRESNO	0	0	0	0
ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	0	0	0	0
EDUARDO ZUÑIGA PEREZ DEL MOLINO	0	0	0	0

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JESUS MARIA ALCALDE BARRIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE DELCLAUX BRAVO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FELIPE FERNANDEZ FERNANDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA LUISA GARAÑA CORCES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVIDA SARA MARSTON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS MASAVEU HERRERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MANUEL MENENDEZ MENENDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIA ENCARNACION PAREDES RODRIGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALFONSO PITARCH RODRIGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VICTOR ROZA FRESNO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUARDO ZUÑIGA PEREZ DEL MOLINO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JESUS MARIA ALCALDE BARRIO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
VICTOR MANUEL BRAVO CAÑADAS	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
JORGE DELCLAUX BRAVO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
FELIPE FERNANDEZ FERNANDEZ	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
MARÍA LUISA GARAÑA CORCES	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
DAVIDA SARA MARSTON	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
LUIS MASAVEU HERRERO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
MANUEL MENENDEZ MENENDEZ	442	0	0	442	0	0	0	0	442	487	0
MARIA ENCARNACION PAREDES RODRIGUEZ	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
ALFONSO PITARCH RODRIGUEZ	28	0	0	28	0	0	0	0	28	100	0
PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
VICTOR ROZA FRESNO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
EDUARDO ZUÑIGA PEREZ DEL MOLINO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
TOTAL	1.670	0	0	1.670	0	0	0	0	1.670	1.787	0

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

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

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

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	575.266.261	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	11.082.495	1,93%
Votos a favor	562.983.140	97,86%
Abstenciones	1.200.626	0,21%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

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

- La Retribución Variable Anual se abonará en efectivo y acciones a partes iguales una vez que se ha cerrado el ejercicio y se ha determinado la cuantía de dicha Retribución Variable Anual, aplicando para ello las condiciones establecidas al efecto por el Consejo y aprobadas por la Junta General de Accionistas. El 60% de la citada retribución se abona en el ejercicio siguiente, salvo en el caso del Consejero Delegado (CEO) a quien en el primer año se abona el 40%, y el resto del importe se difiere en los tres ejercicios posteriores por partes iguales.

- Todas las acciones que se entreguen conforme a las reglas señaladas serán indisponibles durante un año desde su entrega, aplicándose esta retención sobre el importe neto de las acciones, una vez descontada la parte necesaria para hacer frente al pago de los impuestos por las acciones recibidas.

El modelo de retribución variable tiene como objetivo establecer una relación entre los resultados obtenidos por el Grupo y la cuantía de retribución variable a abonar a sus directivos, compensar el nivel de consecución de objetivos, alinear su desempeño con los intereses a largo plazo del Grupo y descartar la asunción excesiva de riesgos, tanto presentes como futuros.

La retribución variable devengada se calcula con la mejor estimación en base a la información disponible a fecha de formulación de las cuentas anuales y se liquida conforme a lo establecido en el Esquema de Retribución Variable aprobado por el Consejo de Administración el 31 de enero de 2017 basado en el Modelo de Retribución Variable aprobado por este mismo órgano el 26 de marzo de 2012. Asimismo, dicha liquidación tiene en cuenta el conjunto de requerimientos específicos aplicables al Colectivo Identificado en materia de remuneraciones, aprobados por el Consejo de Administración el 29 de junio de 2015. El Esquema de Retribución Variable y los requerimientos específicos se rigen por las normas de obligado cumplimiento y los principios de recomendado cumplimiento que para las entidades de crédito establece el marco regulatorio vigente. Con los datos obrantes a la fecha de cierre de este documento no se prevé el devengo de retribución variable alguna correspondiente al ejercicio 2017.

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

Se hace constar que la cifra reflejada en el cuadro de este apartado en relación al número de abstenciones incluye, asimismo, los datos de los votos emitidos en blanco (56.660 votos).

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20/02/2018.

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

Sí

No

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

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

Explique la política de remuneraciones
<p>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.</p> <p>Con fecha 13 de diciembre de 2016, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones y del Comité de Auditoría, aprobó la Adaptación de la Política Retributiva de Liberbank a las Directrices de la European Banking Authority sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) nº 575/2013, adoptadas como propias por el Banco de España y que han entrado en vigor el 1 de enero de 2017 (en adelante, la "Guía de la EBA") y a la Circular 2/2016 del Banco de España.</p> <p>En la medida en que los consejeros ejecutivos forman parte del colectivo identificado, con fecha 19 de abril de 2017, la Junta General de Accionistas aprobó, a propuesta del Consejo de Administración, la Política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, (en adelante, la Política de remuneraciones) que tiene por objeto aprobar las modificaciones de la política retributiva de la Sociedad que les resulten aplicables y establecer, respetando lo previsto en los Estatutos Sociales, y demás normativa interna aplicable, un marco integral regulador de la totalidad de las retribuciones que pueden percibir los consejeros de la Sociedad con arreglo a los siguientes principios generales:</p> <ul style="list-style-type: none">a) La proporcionalidad razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, así como su ajuste a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.b) La orientación a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorablesc) La adecuación para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y la suficiencia para retribuir la dedicación, cualificación, y responsabilidad que exija el cargo a los consejeros no ejecutivos, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros independientes.d) La relación con el desempeño profesional de los beneficiarios y con los resultados de la Sociedad (tomando en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría que minoren dichos resultados) en el establecimiento de retribuciones variables;ye) 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. <p>La remuneración de los consejeros viene determinada en el artículo 47º de los Estatutos Sociales de Liberbank, S.A., estableciendo en el párrafo primero de dicho artículo, respecto a los no ejecutivos, lo siguiente:</p> <p>"El cargo de consejero será retribuido. La retribución de los consejeros consistirá en una asignación en metálico determinada y en dietas por la asistencia a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes.</p>

El importe máximo de la retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales por dichos conceptos deberá ser aprobada por la junta general, y se mantendrá vigente entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la junta general.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite, su distribución entre los distintos consejeros, y la periodicidad de su percepción corresponde al consejo de administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.”

En la fecha de aprobación de la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros, continuaba pues en vigor el límite retributivo máximo que aprobó la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el 21 de abril de 2015, fijado en un millón ochocientos mil euros (1.800.000 €) anuales para los consejeros en su condición de tales.

Y respecto a los ejecutivos, el artículo 47.2 de los Estatutos Sociales dispone:

“Sin perjuicio de las retribuciones señaladas anteriormente, los miembros del consejo de administración que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad tendrán derecho a percibir las cantidades que, según criterios de mercado, contractualmente se determinen por sus servicios y que comprenderán: (a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (b) una parte variable, correlacionada con indicadores de rendimientos del interesado y de la Sociedad; (c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro; y (d) una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación contractual con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al titular del derecho a recibir la indemnización.”

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

En este sentido, con fecha 12 de diciembre de 2017, el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Remuneraciones ha aprobado la actualización de la “Política Corporativa de determinación del colectivo identificado”, como parte de la Política retributiva del colectivo identificado al objeto de incorporar las modificaciones necesarias para adecuar dicha política a lo establecido en las Directrices sobre políticas de remuneración en virtud de los artículos 74.3 y 75.2 de la Directiva 2013/36/UE y del artículo 450 del Reglamento (UE) 575/2013 que han entrado en vigor en el ejercicio 2017. Estas directrices contienen requerimientos específicos en relación con el procedimiento de revisión y exclusión de los miembros del colectivo identificado.

Conforme a la política de remuneraciones de los consejeros de Liberbank, el sistema de remuneraciones) se compone de los siguientes dos elementos:

- a. Retribución fija: La retribución fija dineraria de los consejeros ejecutivos de Liberbank tiene en cuenta el nivel de responsabilidad en la Sociedad.

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

En la actualidad el Consejero Delegado (CEO) conforme al modelo vigente en la Entidad tiene establecido como retribución de referencia de su puesto una retribución fija anual de 520.550 euros. El Consejo de Administración, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, podrá acordar el posicionamiento dentro de la banda salarial que se articula en torno a la mencionada retribución de referencia, con un intervalo que va del -20% en su límite inferior al +20% en su límite superior, modificando el importe de la retribución fija anual.

- b. Retribución variable. El sistema de retribución variable se basa en la consecución de objetivos globales, de unidad e individuales que se definen combinando indicadores financieros y no financieros, estableciendo asimismo sus ponderaciones en función del nivel de

contenido/colectivo. En relación con la consecución de la retribución variable, se fijan unos criterios de cumplimiento llave, a efectos de devengo, y se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros.

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

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

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

- La retribución variable estará vinculada con los resultados globales, de equipo e individuales valorados por criterios tanto financieros como no financieros.
- Las retribuciones deberán establecer un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, y tomar en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que conlleva el papel que está llamado a desempeñar cada individuo, así como todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- Los componentes variables de la remuneración deberán tener la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable.
- Para determinar la retribución variable, cuando esté vinculada a resultados, se tendrán en cuenta los resultados globales de la Entidad a largo plazo, los resultados individuales (valorados conforme a criterios financieros y no financieros), y en su caso, los de la unidad de negocio a la que pertenezca.
- Las retribuciones abonadas por la Sociedad conforme a las presentes premisas se ajustarán a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad, y deberán favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, y, en definitiva, evitar los conflictos de intereses.
- Al evaluar los resultados al objeto de calcular los componentes variables de la remuneración se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria.
- La retribución variable únicamente será abonada si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Sociedad, y si se justifica en función de los resultados de la misma y de la unidad de negocio y del empleado de que se trate, pudiendo la Sociedad, a estos efectos, retener la totalidad o parte de la misma.
- La Sociedad podrá exigir la devolución total o parcial de la retribución variable atendiendo a la inexactitud manifiesta de los datos utilizados para su cálculo 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:

- 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.

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

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

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

De acuerdo con lo establecido en el artículo 529 novodécimas 2. de la Ley de Sociedades de Capital 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 Ley de Sociedades de Capital 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 límite máximo fijado por la Junta General.

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

Asimismo, el artículo 18 bis del Reglamento del Consejo de Administración atribuye expresamente al Comité de Remuneraciones de la Sociedad la facultad de proponer al Consejo de Administración "la política de retribución de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia".

En este sentido, en el marco de sus funciones, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, órgano que asumía las competencias del actual Comité de Remuneraciones hasta el 29 de junio de 2015, acordó en su sesión de 7 de diciembre de 2011 elevar al Consejo de Administración la propuesta de la política de retribuciones de Liberbank, que fue aprobada el 25 de enero de 2012. Tal y como se ha indicado en el apartado A.1 anterior, el importe máximo de la retribución anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, fue fijado por la Junta general de accionistas del 21 de abril de 2015.

En el mismo sentido, con fecha 19 de abril de 2017, la Junta General de Accionistas aprobó, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, la Política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, con el objeto de establecer, respetando lo previsto en los Estatutos Sociales, y demás normativa interna aplicable, un marco integral regulador de la totalidad de las retribuciones a percibir los consejeros de la Sociedad.

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

El Comité de Remuneraciones está compuesto por los siguientes miembros:

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

D. Jesús María Alcalde Barrio es el secretario –no miembro- del Comité de Remuneraciones al ostentar tal condición en el Consejo de Administración.

Sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones y en el artículo 18 bis del Reglamento del Consejo de Administración, el Comité de Remuneraciones tiene encomendadas facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva, y, en particular, tiene asignadas las siguientes funciones:

- a. Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo; de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. En consecuencia, se encargará de la preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgo de la Sociedad, que deberá adoptar el Consejo de Administración. Al preparar las decisiones, el comité tendrá en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores, y otras partes interesadas en la Sociedad, así como el interés público.
- b. Emitir anualmente un informe sobre la política general de retribución de los consejeros para someterlo al Consejo de Administración.
- c. Velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad para los consejeros.
- d. Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

De igual forma, en virtud de lo dispuesto en el apartado 4.3 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, compete al Comité de Remuneraciones velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la citada Política, así como verificar la información sobre las remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos contenidos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

Los acuerdos que adopta el Comité de Remuneraciones se llevan a un libro de actas y cada acta es firmada por la Presidenta y el Secretario. Una copia del acta de cada reunión del Comité de Remuneraciones se pone a disposición de todos los miembros del Consejo de Administración. A través

de su Presidenta, el Comité informa acerca de su actividad y trabajo al Consejo de Administración en la primera sesión que se celebre tras la reunión del Comité de Remuneraciones.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, el Comité de Remuneraciones tiene acceso a toda la información y documentación necesaria y recaba la asistencia de directivos de la Sociedad así como de asesores, consultores, expertos y otros profesionales independientes. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento General del Comité de Remuneraciones y en el apartado 8 del artículo 18. bis del Reglamento del Consejo podrá solicitar al Presidente del Consejo de Administración la contratación de los servicios de profesionales independientes, cuyo trabajo se rendirá directamente al Comité.

A estos efectos, en el desarrollo de sus funciones, y en particular, para la elaboración de la política retributiva, el 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, Hay Group, S.A. y Ernst & Young Abogados, S.L.P.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

Remuneración de los Consejeros en su condición de tales:

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

El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Entidad al conjunto de sus consejeros por dichos conceptos no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas.

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

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite, su distribución entre los distintos consejeros, y la periodicidad de su percepción corresponde al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

En la fecha de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros continuaba en vigor el límite retributivo máximo que aprobó la Junta General Ordinaria de la Sociedad el 21 de abril de 2015 fijados en un millón ochocientos mil euros (1.800.000 €) anuales para los consejeros en su condición de tales.

En este sentido, en el marco de la política retributiva del Banco, el Consejo de Administración, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, celebrado el 3 de agosto de 2015, acordó la siguiente distribución de la retribución de los consejeros en su condición de tales, que permanece actualmente vigente:

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

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

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

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

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

Este sistema de distribución permanecerá fijo mientras el Consejo de Administración previa propuesta del Comité de Remuneraciones, no acuerde su modificación.

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

Remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:

Para los consejeros ejecutivos se ha establecido un sistema específico de remuneración en el que prima esta condición, aplicando 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 dispone que los miembros del Consejo de Administración que, asimismo, desempeñen funciones ejecutivas en la Entidad, percibirán las cantidades que, según criterios de mercado, contractualmente se determinen por sus servicios comprendiendo:

- 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 Entidad;
- c) Una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro;
- d) Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación contractual con la Entidad, no debida a incumplimiento imputable al titular del derecho a recibir la indemnización.

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

A la fecha de aprobación de la presente Política, el único consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado (CEO).

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

La determinación del importe de las partidas retributivas que integran la parte fija, de las modalidades de configuración y de los indicadores de cálculo de la parte variable, de las previsiones asistenciales y de la indemnización o de sus criterios de cálculo, corresponde al Consejo de Administración, dentro del límite establecido por la Junta General de Accionistas.

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

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

La retribución fija que corresponde percibir al Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones en el ejercicio 2018, sin perjuicio de los acuerdos de modificación que al respecto pueda adoptar el Consejo de Administración,, asciende a:

Consejero	Importe de la retribución fija (miles de euros)
D. Manuel Menéndez Menéndez	442

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

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 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.

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.

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

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

- Los objetivos y métricas ligados a la consecución de la remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos de Liberbank se establecen anualmente por el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta del Comité de Remuneraciones.
- A este respecto, los objetivos podrán tener carácter tanto financiero como no financiero, y evaluarán los resultados desde distintos puntos de vista: (i) de forma individual, (ii) teniendo en cuenta, en su caso, la unidad de negocio a la que pertenezca y (iii) la entidad en su conjunto. Además la consecución de estos objetivos se podrá evaluar mediante criterios cuantitativos y cualitativos.
- En todo caso, los criterios de resultados no incentivarán la asunción excesiva de riesgos o la venta abusiva de productos. Estos criterios de resultados incluirán objetivos y medidas alcanzables sobre los que el consejero tenga alguna influencia directa. Los criterios empleados para medir el riesgo y los resultados estarán lo más vinculados posible a las decisiones tomadas por el consejero concreto.
- Los criterios cuantitativos cubrirán un período lo suficientemente largo como para reflejar correctamente el riesgo asumido por los miembros del personal identificado, las unidades de negocio y la Entidad, y se ajustarán al riesgo e incluirán medidas de eficiencia económica.
- En caso de que el sistema de remuneración variable anual incorporase indicadores de eficiencia operativa (como por ejemplo, beneficios, ingresos, productividad, costes y medidas de volumen) o criterios de mercado (como por ejemplo, precio de la acción y rentabilidad total para el accionista), estos indicadores 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". A estos efectos, Liberbank cuenta con un Modelo de Retribución Variable que constituye el marco general de la política que debe regir la definición del esquema de retribución variable que será aplicable en cada ejercicio.

Este Modelo de Retribución Variable del sistema retributivo de Liberbank fue aprobado por el Consejo de Administración en la sesión celebrada el 26 de marzo de 2012, habiéndose aprobado implantar el Esquema de Retribución Variable correspondiente al ejercicio 2017, basado en el citado Modelo, en la reunión del Consejo de Administración celebrada con fecha de 31 de enero de 2017 conforme a lo indicado en el apartado A.1 anterior.

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

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

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

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

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:

1. Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de Liberbank.
2. Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
 - a. Una actuación fraudulenta por parte del consejero. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
 - b. El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Sociedad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Sociedad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
 - c. Que el consejero haya causado un daño grave a la Sociedad, interviniendo culpa o negligencia.
 - d. Que el consejero haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de Liberbank que, en su caso, le resulten de aplicación.
 - e. Que el consejero haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, clasificadas como graves o muy graves.
3. Si como consecuencia de una gestión imputable al Consejero se da alguna de las siguientes circunstancias:

- a. El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
- b. El incumplimiento del ratio de liquidez a corto plazo legalmente establecido en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
- c. Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Sociedad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Comité de Remuneraciones.
- d. Que no se cubran los costes operativos de la Sociedad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.

Cláusula clawback.

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

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

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Como se ha señalado en el Apartado A.1 anterior, una de las premisas que persigue la política retributiva del Banco es definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de la entidad financiera y desestabilice el conjunto del sistema financiero, incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos. Por esta razón, este régimen resulta especialmente de aplicación a aquellas categorías de empleados que, en el ámbito de sus funciones y atribuciones, puedan tener efectos potenciales sobre el perfil de riesgo de la Entidad.

En este sentido, a la hora de determinar el sistema de remuneración aplicable a consejeros ejecutivos, directivos, y demás personal cuya actividad pudiese incidir en el perfil de riesgo del Banco, el Comité de Remuneraciones persigue en sus propuestas, entre otros, la reducción de la exposición a riesgos excesivos tanto presentes como futuros y alinear el mismo a los intereses a largo plazo del Banco. Por su parte, el Comité de Riesgos del Consejo colabora para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales, examinando, sin perjuicio de las funciones del Comité de Remuneraciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

La política retributiva de Liberbank que tal y como se ha apuntado en el apartado A.1 es de aplicación a los consejeros ejecutivos, se ha configurado 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:

- En línea con los intereses del Banco, la remuneración variable se basa en la consecución de objetivos globales de la Sociedad, de unidad e individuales, que se definen combinando indicadores financieros y no financieros, estableciendo asimismo sus ponderaciones en función del nivel de contenido y/o del colectivo (tomadores / controladores de riesgo).
- Asimismo, con el objetivo de vincular dichos intereses a largo plazo de la Sociedad con los de los empleados del Banco, se realiza una evaluación de resultados anuales en un marco plurianual, con diferimiento del pago, según el siguiente esquema de relación percepción bono / diferimiento pago: Consejero Delegado: 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 15 y un 60 por 100, dependiendo de las funciones y el nivel organizativo del directivo. En el marco del establecimiento de una relación equilibrada entre los componentes fijos y los variables de la política retributiva, la retribución variable de los consejeros ejecutivos de la Sociedad consistirá en hasta un máximo del 60% de la retribución fija anual que, en su caso, les correspondiese percibir, en línea con los límites a la retribución de los consejeros de las entidades que hayan recibido apoyo financiero público, previstos en la Orden ECC 1762/2012, por la que se desarrolla el artículo 5 del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero, en materia de remuneraciones en las entidades que reciban apoyo financiero público para su saneamiento o reestructuración.
- La retribución variable target a que el personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos del Banco, tiene derecho, en su caso, se aplica sobre la referencia de nivel de política de retribución fija, variando entre un 10% y un 40% según dicho nivel y según las funciones del puesto (tomadores de riesgo, soporte a negocio y/o servicio, controladores de riesgo).
- Para evitar la retribución por malos resultados se ha introducido una cláusula "Malus" de percepción a posteriori. Esto supone que las cuantías diferidas estarán sujetas a la solidez económica de los resultados y operaciones que dieron lugar al incentivo y se podrán anular parte o todos los pagos sucesivos en determinados escenarios (por ejemplo, cambios importantes en la base de capital).
- Por último, la política retributiva prevé una cláusula de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta (Cláusula "Clawback"). La retribución variable percibida por un empleado se encuentra por tanto sujeta a su eventual retroacción, si se determinara fehacientemente a posteriori que la información financiera utilizada en su día no recogía fielmente la situación económica de la Sociedad o de las operaciones realizadas.

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".