

Liberbank

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas 2020

Liberbank, S.A.

Camino de la Fuente de la Mora 5, 28050 MADRID

C.I.F. A86201993

22 de febrero de 2021

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

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

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

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

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

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

En la actualidad la Sociedad cuenta con una Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o "Política") que fue aprobada por la Junta General de la Sociedad el 1 de abril de 2020 que constituye un marco integral regulador de la totalidad de las retribuciones que pueden percibir los Consejeros de la Sociedad.

Para el ejercicio 2021, el Consejo de Administración, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones de la Sociedad, ha acordado someter a la próxima Junta General ordinaria de Liberbank la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones que mantiene el mismo sistema retributivo que la vigente Política y que se basa en los siguientes principios generales:

- La proporcionalidad razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, así como su ajuste a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.**
- La orientación a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables**

- La adecuación para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y la suficiencia para retribuir la dedicación, cualificación, y responsabilidad que exija el cargo a los Consejeros no Ejecutivos, sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros independientes.
- La relación con el desempeño profesional de los beneficiarios y con los resultados de la Sociedad (tomando en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría que minoren dichos resultados) en el establecimiento de retribuciones variables.
- 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.
- Las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los consejeros de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos, a fin de que puedan conformarse al inicio del ejercicio una idea clara respecto del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el mismo, así como de qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.
- Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas, como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

Para la elaboración y revisión de la adecuación de la Política de Remuneraciones, 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 normativa y de compensación de Consejeros y Altos Directivos como es, Ernst & Young Abogados, S.L.P. y el despacho de abogados Ramón y Cajal.

En el proceso de toma de decisiones para la determinación, revisión y aplicación de la Política se sigue un método en el que cada órgano de la Sociedad lleva a cabo, dentro de su ámbito de atribuciones, unas funciones específicas. De esta manera, se atienden las necesidades normativas y se gestionan los potenciales conflictos de intereses.

En este sentido, a continuación se detallan los roles y responsabilidades de los distintos órganos de gobierno en dicho proceso de toma de decisiones:

Junta General de Accionistas:

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

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

Consejo de Administración:

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

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

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

Comité de Remuneraciones:

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

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

De conformidad con lo previsto en el artículo 47 de los Estatutos Sociales de Liberbank, la retribución de los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación en metálico determinada y en dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes.

El importe máximo de la retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros en su condición de tales por dichos conceptos deberá ser aprobada por la junta general, y se mantendrá vigente entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la junta general. A tales efectos, la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el 21 de abril de 2015, fijó en un millón ochocientos mil euros (1.800.000 €) anuales para los Consejeros en su condición de tales, no habiendo sido dicho límite objeto de modificación por un nuevo acuerdo de la Junta, y, por tanto, salvo acuerdo en contrario de la Junta, continuará siendo de aplicación para el ejercicio 2021.

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.

El artículo 47.2 de los Estatutos Sociales dispone que los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad tendrán derecho a percibir las cantidades que, según criterios de mercado, contractualmente se determinen por sus servicios y que comprenderán: (a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (b) una parte variable, correlacionada con indicadores de rendimientos del interesado y de la Sociedad; (c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro; y (d) una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación contractual con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al titular del derecho a recibir la indemnización.

En todo caso, la remuneración de los Consejeros ejecutivos estará alineada con los requisitos en materia de remuneración contenidos en la legislación vigente y, en particular, a las limitaciones establecidas por la normativa aplicable a las entidades de crédito.

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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

En cuanto a los Consejeros Ejecutivos, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable a las entidades de crédito, los componentes variables de su remuneración no serán superiores al 100% de los componentes fijos de la remuneración total de cada Consejero, salvo que la Junta General apruebe un ratio superior, que en ningún caso excederá del doscientos por ciento (200%) de los componentes fijos de la remuneración total, en los términos legalmente establecidos.

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

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

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

Los principios aplicables a los sistemas de retribución variable de los Consejeros de la Sociedad son los siguientes:

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

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

- No ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.
- Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Los indicadores que se establecen como objetivos del sistema de retribución variable incluirán, adicionalmente a los referidos al propio periodo, aquellos indicadores financieros que se precisen para asegurar una correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados en el medio y largo plazo, evitando que se incurra en riesgos excesivos, y otros referenciados a objetivos no financieros.

Dentro del sistema de retribución de Liberbank, y en el marco de lo establecido en el artículo 47.2 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración que ostenten cargos Ejecutivos en la Sociedad percibirán, entre otras, "una parte variable, correlacionada con indicadores de rendimientos del interesado y de la Sociedad".

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

Tal y como se indicó anteriormente, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, los componentes variables no serán superiores al cien por ciento (100%) de los componentes fijos de la remuneración total de cada Consejero, salvo que la Junta General apruebe un ratio superior, que en ningún caso excederá del doscientos por ciento (200%) de los componentes fijos de la remuneración total, en los términos legalmente establecidos, y conforme a los procedimientos establecidos por la Entidad.

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

Cláusula de diferimiento:

En lo referido a las cláusulas de diferimiento, al menos el cuarenta por ciento (40%) de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos se diferirán durante un período de cinco 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. La retribución será abonada a lo largo de los cinco (5) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida. De acuerdo con lo anterior, la retribución variable será abonada conforme al siguiente esquema de pago:
 - Un pago no diferido, que represente un cuarenta por ciento (40%) de la remuneración variable concedida. Se abonará el cincuenta por ciento (50%) en metálico y el cincuenta por ciento (50%) en acciones en la fecha de abono aplicada con carácter general a la retribución variable de los empleados de la Entidad en relación con el ejercicio de referencia.
 - Un primer pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el primer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
 - Un segundo pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el segundo aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
 - Un tercer pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el tercer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

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

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

La retribución diferida será abonada a lo largo de los cinco (5) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida.

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

- Un pago no diferido, que represente un sesenta por ciento (60%) de la remuneración variable concedida. Se abonará el cincuenta por ciento (50%) en metálico y el cincuenta por ciento (50%) en acciones en la fecha de abono aplicada con carácter general a la retribución variable de los empleados de la Entidad en relación con el ejercicio de referencia.
- Un primer pago diferido, que represente un ocho por ciento (8%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el primer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un segundo pago diferido, que represente un ocho por ciento (8%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el segundo aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un tercer pago diferido, que represente un ocho por ciento (8%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el tercer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un cuarto pago diferido, que represente un ocho por ciento (8%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el cuarto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un quinto pago diferido, que represente un ocho por ciento (8%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el quinto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

Requisitos del pago de la retribución variable en acciones u opciones sobre acciones:

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

De esta forma, la Sociedad utiliza mecanismos con los que la remuneración se ve afectada por los resultados o el riesgo de la Entidad contribuyendo así a la sostenibilidad a largo plazo.

Como consecuencia de lo anterior y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 219.2 de la LSC, el Consejo de Administración someterá expresamente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en cada ejercicio, la autorización para entregar a los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad el número máximo de acciones de Liberbank que les podrían corresponder como consecuencia de la retribución variable del ejercicio precedente.

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

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

Las acciones de Liberbank entregadas a los Consejeros Ejecutivos por aplicación de lo dispuesto en este apartado, estarán sometidas a una política de retención de tres (3) años 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.

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.

Se exceptúa de esta política de retención, el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros, en cuyo caso el exceso de acciones sobre ese importe estará sujeto únicamente a un plazo de retención de un año.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable del Comité de Remuneraciones, para reducir el plazo de retención hasta 1 año para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Ajustes *expost* de las remuneraciones:

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

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

Esta reducción se llevará a cabo:

- Para la retribución variable del ejercicio conforme a las condiciones fijadas en el Esquema de Retribución Variable Anual aprobado por el Consejo de Administración.
- Para la retribución variable devengada en ejercicios precedentes a través de las cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (*clawback*).

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

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

Cláusula *malus*

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

- La no distribución de dividendos entre los accionistas.
- Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de Liberbank.
- Una actuación fraudulenta o conductas irregulares en el ejercicio de la responsabilidad directiva, ya sean individuales o colectivas, en las que haya participado el Consejero. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del Consejero de acuerdo con la normativa laboral aplicable, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los supuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
- Que el Consejero Ejecutivo haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
- Las sanciones regulatorias o condenas judiciales en el ejercicio de la responsabilidad directiva por hechos que pudieran ser imputables al Consejero Ejecutivo o una unidad de negocio de la Entidad de la que dicho Consejero Ejecutivo sea responsable. Asimismo, que el Consejero haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de Liberbank que, en su caso, le resulten de aplicación.
- Que el Consejero Ejecutivo haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, clasificadas como graves o muy graves.
- Si como consecuencia de una gestión imputable al Consejero Ejecutivo se da alguna de las siguientes circunstancias:
 - El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.

- El incumplimiento del ratio de liquidez a corto plazo legalmente establecido en cada momento por la normativa vigente, por un periodo superior a tres meses.
- Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Consejo de Administración.
- Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
- Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- Un incremento en las necesidades de capital de la Entidad o de una unidad de negocio, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

Cláusula clawback

La retribución variable ya satisfecha, tanto en metálico como en acciones, a los Consejeros Ejecutivos, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Liberbank cuando durante los tres años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que con carácter previo al pago se había producido una actuación, directamente imputable a dicho Consejero, que pudiera derivar en alguna de las circunstancias previstas para la *Cláusula malus*, a excepción de la no distribución de dividendos entre los accionistas.

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

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

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

En ejercicio de las funciones que tiene atribuidas en su sesión de 3 de agosto de 2015, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, acordó la siguiente distribución de la retribución de los Consejeros no Ejecutivos, que permanece actualmente vigente:

- Una asignación fija anual por importe de ciento noventa mil euros (190.000 €), en el caso del Presidente del Consejo de Administración.
- Una asignación fija anual por importe de ciento cuarenta mil euros (140.000 €), en el caso de aquellos Consejeros que ostenten la presidencia de cualquiera de los comités internos o de las comisiones delegadas del Consejo de Administración.
- Una asignación fija anual por importe de ciento diez mil euros (110.000 €), en el caso de los restantes Consejeros.

Los importes indicados anteriormente corresponden a un ejercicio fiscal completo. En caso de que algún Consejero ostente su cargo por un periodo distinto de un ejercicio fiscal completo, la cantidad se calculará en función del tiempo que dicho Consejero hubiera estado desempeñando sus funciones.

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

En la actualidad, el Consejero Delegado, único miembro del Consejo de Administración de Liberbank que desempeña funciones ejecutivas, tiene establecida como retribución de referencia de su puesto una retribución fija anual de 520.550 euros.

Esta retribución de referencia se obtiene del análisis del mercado retributivo del sector financiero español realizado por una firma especializada.

A la fecha de este informe el Consejero Delegado percibe una retribución fija de 441.327 euros.

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

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

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

Durante el ejercicio 2021 no se prevé devengo alguno, por este concepto.

Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

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

a) Retribución variable anual:

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

En su caso, la aprobación de un nivel de remuneración variable superior al ciento por ciento (100%), se realizará de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto en la Política de Remuneraciones de los consejeros.

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

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

A este respecto, los objetivos podrán tener carácter tanto financiero como no financiero, y evaluarán los resultados desde distintos puntos de vista: (i) de forma individual, (ii) teniendo en cuenta, en su caso, la unidad de negocio a la que pertenezca y (iii) la Entidad en su conjunto. Además la consecución de estos objetivos se podrá evaluar mediante criterios cuantitativos y cualitativos. En todo caso, los criterios de resultados no incentivarán la asunción excesiva de riesgos o la venta abusiva de productos. Estos criterios de resultados incluirán objetivos y medidas alcanzables sobre los que el Consejero tenga alguna influencia directa. Los criterios empleados para medir el riesgo y los resultados estarán lo más vinculados posible a las decisiones tomadas por el Consejero concreto.

En el supuesto 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 incorporarán un ajuste explícito al riesgo.

En particular, la retribución variable 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). A la fecha de aprobación de la presente Política, el importe máximo al que dará origen el plan de retribución variable anual del Consejero Delegado de Liberbank es de trescientos doce mil trescientos treinta euros (312.330 €).

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

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

Esta reducción se llevará a cabo:

- Para la retribución variable del ejercicio conforme a las condiciones fijadas en el esquema de retribución variable anual aprobado por el Consejo de Administración.

- Para la retribución variable devengada en ejercicios precedentes a través de las cláusulas de reducción de la remuneración (malus) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (clawback).

b) Retribución variable plurianual:

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

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

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

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

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

Se consideran beneficios discrecionales de pensión:

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

A estos efectos, de las aportaciones a sistemas de previsión social pactadas en exceso de las establecidas para la generalidad de los empleados, al menos para los directores generales y personal asimilado respecto a los planes de pensiones de sus cajas de origen, un porcentaje que no será inferior al 15 por 100 deberá girar sobre componentes variables y, por tanto, tendrá la consideración de beneficios discrecionales de pensión. En este sentido, aquellas aportaciones que de acuerdo con lo anterior tengan la consideración de beneficios discrecionales de pensión, deben incluir mecanismos que permitan el ajuste tanto de las aportaciones de la Entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas.

Cuando los compromisos por beneficios discrecionales de pensión estuvieran totalmente externalizados, la documentación que recoja los términos y condiciones de la delegación deberá incluir cláusulas que

permitan a la Entidad recuperar las aportaciones realizadas o que impidan la consolidación de los beneficios de pensión correspondientes, en función de resultados o circunstancias adversas.

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

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

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

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

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

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

- Si el consejero decide extinguir el contrato en caso de sucesión de empresa en Liberbank o cambio relevante en la titularidad de la misma, o bien es cesado por la Sociedad de forma unilateral sin que medie incumplimiento muy grave y culpable debidamente acreditado, percibirá una indemnización equivalente a una anualidad de su retribución fija en el momento de la extinción del contrato.
- Adicionalmente, existe un pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato de una duración de dos (2) años, que consiste en una compensación económica equivalente a una anualidad de su retribución fija en el momento de extinción del contrato, cuyo pago se dividirá en dos (2) pagos iguales de media anualidad; uno que se abonará una vez transcurrido un año desde la extinción contractual y el otro en la misma fecha del año siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que el consejero ejecutivo tuviera una relación mercantil con la Entidad, se estará a lo dispuesto en el contrato firmado entre ambas partes siempre de conformidad con lo regulado en la Política.

Los pagos por resolución o extinción del contrato no superarán un importe equivalente a dos años de la retribución total anual y no se abonarán hasta que la Entidad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

A estos efectos, entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia post-contractual.

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

Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basan en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensan malos resultados o conductas indebidas. En concreto, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad bajo el supuesto de que el contrato que mantuviese el Consejero Ejecutivo con la Entidad, fuese de naturaleza mercantil, estarán a lo dispuesto en el mismo.

En el caso de que el consejero tuviera suspendida su relación de 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.

La indemnización por resolución anticipada de contrato que se derive de la aplicación de la normativa laboral estará exceptuada del cumplimiento de los requisitos de proporción de la retribución variable con respecto a la fija, diferimiento del pago y del pago en acciones de una parte de su importe.

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, cuando (i) sean abonadas en forma de renta, (ii) su importe no exceda anualmente el importe correspondiente a una vez la retribución fija bruta anual, e (iii) impliquen que durante el período de no competencia el Consejero Ejecutivo no pueda ejercer otra actividad profesional remunerada que suponga competencia directa o indirecta con la Entidad, estarán exceptuadas del cumplimiento de los requisitos de proporción de la retribución variable con respecto a la fija, diferimiento del pago y del pago en acciones de una parte de su importe.

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

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

deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión.

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

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

- El contrato tiene naturaleza mercantil, vigente mientras el directivo continúe en el desempeño del cargo de Consejero Delegado, tanto por nombramiento inicial como por cualquiera de las eventuales sucesivas renovaciones del cargo.
- En cuanto a los plazos de preaviso, el único supuesto tiene lugar si, como consecuencia de sucesión de empresa en Liberbank o cambio relevante en la titularidad de la misma, el Consejero decide extinguir su contrato, siempre que la comunicación de su voluntad de extinción del contrato se produzca dentro de los tres (3) meses siguientes a que se produzcan tales cambios.
- En lo que refiere a la cuantía de la retribución fija, la retribución variable y de las indemnizaciones, las condiciones son las ya explicitadas en apartados anteriores del presente informe.
- No es de aplicación, a la fecha de este informe, ningún plan de retribución variable plurianual para el Consejero Ejecutivo.
- En cuanto a los beneficios sociales y previsión social complementaria, se establece que disfrutará 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, de acuerdo con lo establecido en la política retributiva vigente en cada momento.

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

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

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

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

No está previsto que durante el ejercicio 2021 se produzcan devengos por estos conceptos.

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

No está previsto que ningún miembro del Consejo de Administración de Liberbank devengue durante el ejercicio de 2021 remuneraciones distintas a las expresadas en los apartados anteriores a este Informe.

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

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

El Consejo de Administración acordó, por unanimidad y previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, actualizar la Política de Remuneraciones de los consejeros para ajustarse a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (CBG) y en concreto a las recomendaciones 62 y 64.

Recomendación 62

“Que una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no puedan transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años.

Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.”

En la medida en que Liberbank tiene incluida en su Política de Remuneraciones de los consejeros una cláusula de diferimiento de cinco años y un periodo de retención de un año de las acciones desde el momento de su entrega, se entiende que la Entidad cumple de una forma más restrictiva con el espíritu de la normativa.

No obstante, para cumplir con la literalidad de la norma se ha procedido a modificar el esquema de remuneración estableciendo un periodo de retención de 3 años sobre cualquier abono en acciones, salvo las excepciones contempladas en el CBG.

Recomendación 64

“Que los pagos por resolución o extinción del contrato no superen un importe equivalente a dos años de la retribución total anual y que no se abonen hasta que la sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

A efectos de esta recomendación, entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia post-contractual.”

En la medida en que la suma de los importes que se abonarían ante una eventual salida como consecuencia del pacto indemnizatorio y el de no competencia post contractual es inferior a dos veces la retribución total del consejero ejecutivo, y que no se realizan aportaciones a sistemas de previsión social (ni hay fondos acumulados), se entiende que Liberbank cumple con esta recomendación.

No obstante, se traslada la literalidad de la recomendación a la Política.

La Entidad tiene previsto someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria correspondiente al ejercicio 2021 la actualización de la Política de Remuneraciones de los consejeros.

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

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

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

En la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 1 de abril de 2020, se emitieron 1.798.884.080 votos a favor, que representan el 99,86% del capital presente y representado; 1.840.567 votos en contra, que representan el 0,10% del capital presente y representado; y 779.750 abstenciones (incluye 193.171 votos en blanco), que representan el 0,04% del capital presente y representado.

En consonancia con lo anterior, y tras recordar a los señores accionistas que la votación de este punto del Orden del Día tenía carácter consultivo, el PUNTO NOVENO de la Junta General de Accionistas de Liberbank relativo al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, fue aprobado con un 99,86 % de votos a favor. En este sentido, la gran mayoría de los accionistas de Liberbank han mostrado su apoyo a las cuestiones y materias retributivas que se han planteado en la Junta General.

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

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

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

En este sentido, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de Consejeros en su condición de tales, durante el ejercicio 2020, ha sido el establecido por la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de abril de 2015, fijado en la cantidad máxima de 1.800.000 euros, correspondiendo al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta dentro de ese límite, su distribución entre los distintos Consejeros, y la periodicidad de su percepción, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes sobre la base de lo establecido en el artículo 47 de los Estatutos Sociales.

En este sentido, el Consejo de Administración, en sesión celebrada el día 3 de agosto de 2015, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, acordó la siguiente distribución de la retribución por conceptos, que no ha sido modificada y, por tanto, ha sido de aplicación a las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2020:

- Los miembros del Consejo de Administración que ocupen puestos de dirección y/o tengan una relación laboral con la Entidad no devengarán, ni percibirán retribución alguna por su condición de Consejeros del Banco.
- Para los miembros del Consejo de Administración que no ocupen puestos de dirección y no tengan una relación laboral con la Entidad se establecen los siguientes conceptos retributivos:
 - Una asignación fija anual por importe de 190.000 euros a favor del Presidente del Consejo de Administración.
 - Una asignación fija anual por importe de 140.000 euros a favor de aquellos Consejeros que ostenten la presidencia de cualquiera de los comités o de las comisiones delegadas del Consejo de Administración.
 - Una asignación fija anual por importe de 110.000 euros a favor de los restantes Consejeros que no ostenten la presidencia del Consejo de Administración ni de los Comités o Comisiones delegadas del Consejo de Administración.

Por su parte, el único miembro del Consejo de Administración que ha ostentado cargo Ejecutivo en la Sociedad durante el ejercicio 2020 (el Consejero Delegado) percibió las cantidades resultantes de la aplicación de la Política de Remuneración de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.

En este sentido, las cuantías percibidas por el Consejero Delegado (CEO) en el ejercicio 2020 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 en línea con las medidas de ajuste que fueron de aplicación al resto de la plantilla durante el ejercicio 2020.

Respecto a los incentivos vinculados al cumplimiento de los objetivos establecidos para el año 2019, el Consejo de Administración, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones en su sesión celebrada el 26 de mayo de 2020 acordó no dotar la bolsa de incentivos al Cuadro Directivo, entre los que se encuentra el Consejero Delegado, en concepto de retribución variable por no haberse cumplido una de las condiciones llave para ello.

Por otro lado, el Consejo de Administración celebrado con fecha 30 de marzo de 2020, previa elevación por el Comité de Remuneraciones, tomó razón del contenido del informe elaborado por Ernst & Young Abogados, S.L.P., en calidad de experto independiente, en relación a la evaluación del grado de adecuación de la Política de Remuneraciones de Liberbank al marco normativo de aplicación. Asimismo, tomó razón de las principales conclusiones de la evaluación interna efectuada por la Dirección General de Auditoría Interna sobre dicha Política, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 37 de la Circular 2/2016 del Banco de España, destacando como conclusión, que la Política de remuneraciones de Liberbank presenta un nivel de adecuación suficiente a los requisitos en materia de remuneraciones aplicables a las entidades de crédito, en tanto en cuanto que dicha Política de Remuneraciones es (i) compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, (ii) no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por el Banco y (iii) resulta compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Banco.

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

Una de las premisas que persigue la Política de Remuneraciones 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 y desestabilice el conjunto del sistema financiero, incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos. Por esta razón, este régimen resulta especialmente de aplicación a aquellas categorías de empleados que, en el ámbito de sus funciones y atribuciones, puedan tener efectos potenciales sobre el perfil de riesgo de la Entidad.

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

La Política de Remuneraciones de los consejeros tiene por objeto establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial y que guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. En consonancia con esto, la retribución variable será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la Entidad a largo plazo; y las retribuciones abonadas por la Entidad, conforme a estas premisas, se ajustarán a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Entidad y deberán favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, y, en definitiva, evitar los conflictos de intereses. Por lo tanto, la Política persigue el mantenimiento de un alto nivel de competitividad en el mercado, en un contexto de alto rendimiento, motivación y compromiso del consejero.

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

- No ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.
- Ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Los indicadores que se establecen como objetivos del sistema de retribución variable incluirán, adicionalmente a los referidos al propio periodo, aquellos indicadores financieros que se precisen para asegurar una correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados en el medio y largo plazo, evitando que se incurra en riesgos excesivos, y otros referenciados a objetivos no financieros.

Asimismo, Liberbank ha establecido 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 (por sus siglas en inglés "EBA") que se han de tener en cuenta a la hora de la aplicación de las citadas cláusulas *malus* y *clawback*.

En ese sentido, en la Política de Remuneraciones se ha incorporado como circunstancia que da origen a la aplicación de la cláusula *malus*, entre otras, la no distribución de dividendos entre los accionistas.

Por último a efectos de seguir las recomendaciones y buenas prácticas dirigidas a que las políticas de retribución variable tengan en consideración el mantenimiento de los adecuados niveles de solvencia en el Grupo, en el ejercicio 2020 se acordó, como condición para el abono de la retribución variable (RV), dos objetivos llave ligados a cifras del Grupo Liberbank, el primero de ellos que el BAI obtenido en el ejercicio superara la cifra prevista para el presupuesto anual y como segundo objetivo llave, que se alcanzara el ratio mínimo de *Total Capital Phased In* fijado por el Banco Central Europeo para el año 2020 y que se alcanzara el ratio de capital *CET 1 fully loaded* incluido en el presupuesto anual, considerando a estos efectos, la definición que el regulador establece para este ratio.

No obstante, el Consejo de Administración, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, podrá dar por alcanzados estos objetivos llave si el cumplimiento se sitúa en una banda del 20% sobre los niveles de referencia fijados para los objetivos llave BAI y *CET 1 fully loaded*.

Asimismo, en el sistema de objetivos de Liberbank están incorporadas las variables del Marco de Apetito al Riesgo (RAF), con el fin de reforzar la cultura de riesgos del Grupo, apoyar una gestión prudente y dar cumplimiento a lo establecido en el propio documento del RAF donde se prevé que "la política de

remuneración tendrá en cuenta la consecución de los objetivos fijados en el RAF a la hora de determinar la remuneración del colectivo identificado”.

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

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

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

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

Respecto al Consejero Ejecutivo, el sistema de retribución variable se basa en la consecución de objetivos globales, de unidad e individuales que se definen combinando indicadores financieros y no financieros, estableciendo asimismo sus ponderaciones en función del nivel de contenido/colectivo. En relación con la consecución de la retribución variable, se fijan unos criterios de cumplimiento llave, a efectos de devengo, y se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros. En particular, la retribución variable del Consejero Ejecutivo de la Sociedad consistirá en hasta un máximo del sesenta por ciento (60%) de la retribución fija anual que, en su caso, le correspondiese percibir.

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

En este sentido, durante el ejercicio 2020, se acordó, como condición para el abono de la retribución variable, dos objetivos llave ligados a cifras del Grupo Liberbank, el primero de ellos que el BAI obtenido en el ejercicio superara la cifra prevista para el presupuesto anual y como segundo objetivo llave, que se alcanzara el ratio mínimo de *Total Capital Phased In* fijado por el Banco Central Europeo para el año 2020 y que se alcanzara el ratio de capital *CET 1 fully loaded* incluido en el presupuesto anual, considerando a estos efectos, la definición que el regulador establece para este ratio.

No obstante, el Consejo de Administración, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, podrá dar por alcanzados estos objetivos llave si el cumplimiento se sitúa en una banda del 20% sobre los niveles de referencia fijados para los objetivos llave BAI y *CET 1 fully loaded*.

Además, en el sistema de objetivos de Liberbank están incorporadas las variables del Marco de Apetito al Riesgos (RAF), con el fin de reforzar la cultura de riesgos del Grupo, apoyar una gestión prudente y dar cumplimiento a lo establecido en el propio documento del RAF donde se prevé que “la Política de Remuneración tendrá en cuenta la consecución de los objetivos fijados en el RAF a la hora de determinar la remuneración del colectivo identificado”.

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	1.801.504.397	59,25 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.840.567	0,10 %
Votos a favor	1.798.884.080	99,86 %
Abstenciones	779.750	0,04 %

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

Para los miembros del Consejo de Administración que no ocupen puestos de dirección ni tengan una relación laboral con la Entidad, el Consejo de Administración, en sesión celebrada el día 3 de agosto de 2015, previa propuesta del Comité de Remuneraciones, acordó los siguientes conceptos retributivos, que no han sido modificados, y por tanto, han sido asimismo de aplicación en el ejercicio 2020:

- 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.

No hay variaciones respecto al año anterior.

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

El único miembro del Consejo de Administración que ha ostentado cargo Ejecutivo en la Sociedad durante el ejercicio 2020 (el Consejero Delegado) percibió las cantidades resultantes de la aplicación de la Política de Remuneración de Consejeros aprobada por Junta General de Accionistas celebrada con fecha 1 de abril de 2020.

En este sentido, las cuantías percibidas por el Consejero Delegado (CEO) en el ejercicio 2020 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 en línea con las medidas de ajuste que fueron de aplicación al resto de la plantilla durante el ejercicio 2020.

Dicha retribución no ha sufrido variación respecto al ejercicio 2019.

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

En particular:

- **Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.**

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

- **Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.**
- **En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.**

Tal y como se ha reiterado a lo largo del presente documento, el único Consejero beneficiario de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable ha sido durante el ejercicio 2020 y es, en la actualidad, el Consejero Delegado.

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:

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

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

El sistema de retribución variable se basa en la consecución de objetivos globales, de unidad e individuales que se definen combinando indicadores financieros y no financieros, estableciendo asimismo sus ponderaciones en función del nivel de contenido/colectivo. En relación con la consecución de la retribución variable, se fijan unos criterios de cumplimiento llave, a efectos de devengo, y se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros. De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, los componentes variables no serán superiores al 100% de los componentes fijos de la remuneración total de cada Consejero, salvo que la Junta General apruebe un ratio superior, que en ningún caso excederá del doscientos por ciento (200%) de los componentes fijos de la remuneración total, en los términos legalmente establecidos.

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

- Los objetivos y métricas ligados a la consecución de la remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos de Liberbank se establecen anualmente por el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta del Comité de Remuneraciones.
- A este respecto, los objetivos podrán tener carácter tanto financiero como no financiero, y evaluarán los resultados desde distintos puntos de vista: (i) de forma individual, (ii) teniendo en cuenta, en su caso, la unidad de negocio a la que pertenezca y (iii) la Entidad en su conjunto. Además la consecución de estos objetivos se podrá evaluar mediante criterios cuantitativos y cualitativos. En todo caso, los criterios de resultados no incentivarán la asunción excesiva de riesgos o la venta abusiva de productos. Estos criterios de resultados incluirán objetivos y medidas alcanzables sobre los que el Consejero tenga alguna influencia directa. Los criterios empleados para medir el riesgo y los resultados estarán lo más vinculados posible a las decisiones tomadas por el Consejero concreto.
- 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:

La Política de Remuneraciones de los consejeros establece los siguientes porcentajes de diferimiento en relación con el Consejero Delegado:

El sesenta por ciento (60%) de la retribución variable devengada cada ejercicio se percibirá de forma diferida, sujeta a los ajustes *ex post* por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Entidad en ese período que procedan. La retribución será abonada a lo largo de los cinco (5) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida. De acuerdo con lo anterior, la retribución variable será abonada conforme al siguiente esquema de pago:

- Un pago no diferido, que represente un cuarenta por ciento (40%) de la remuneración variable concedida. Se abonará el cincuenta por ciento (50%) en metálico y el cincuenta por ciento (50%) en acciones en la fecha de abono aplicada con carácter general a la retribución variable de los empleados de la Entidad en relación con el ejercicio de referencia.
- Un primer pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el primer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

- Un segundo pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en metálico en el segundo aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un tercer pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el tercer aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un cuarto pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el cuarto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.
- Un quinto pago diferido, que represente un doce por ciento (12%) de la remuneración variable concedida. Se abonará íntegramente en acciones en el quinto aniversario de la fecha de abono del pago no diferido.

Requisitos del pago de la Retribución variable en acciones u opciones sobre acciones:

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

Como consecuencia de lo anterior y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 219.2 de la LSC, el Consejo de Administración someterá expresamente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en cada ejercicio, la autorización para entregar a los consejeros ejecutivos de la Sociedad el número máximo de acciones de Liberbank que les podrían corresponder como consecuencia de la retribución variable del ejercicio precedente.

De esta forma, la Sociedad utiliza mecanismos con los que la remuneración se ve afectada por los resultados o el riesgo de la Entidad contribuyendo así a la sostenibilidad a largo plazo.

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

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

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

Así, a excepción de las acciones necesarias para hacer frente al ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que correspondan, el resto de las acciones entregadas a los Consejeros

Ejecutivos como parte de su retribución variable serán indisponibles durante el año inmediato siguiente a la fecha de su entrega.

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

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

B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No aplicable.

B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

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

Se consideran beneficios discrecionales de pensión:

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

A estos efectos, de las aportaciones a sistemas de previsión social pactadas en exceso de las establecidas para la generalidad de los empleados, al menos para los directores generales y personal asimilado respecto a los planes de pensiones de sus cajas de origen, un porcentaje que no será inferior al 15 por 100 deberá girar sobre componentes variables y, por tanto, tendrá la consideración de beneficios discrecionales de

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

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

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

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

Para el caso del Consejero Delegado, conviene destacar que el 29 de junio de 2015 fueron aprobadas modificaciones en su Contrato Mercantil suscrito con Liberbank con fecha 7 de mayo de 2012, para adaptarlo a las novedades normativas introducidas por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito y por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital en materia de gobierno corporativo. Concretamente, se modificó la cláusula sexta "Beneficios sociales y previsión social complementaria", con el fin de matizar expresamente que estos conceptos serán los que establezca la Política Retributiva vigente en cada momento para el personal del Banco en general o para el personal de máximo nivel directivo en particular. Asimismo, a la vista de los frecuentes cambios en la regulación aplicable al entorno de las entidades de crédito, las partes acordaron que en los supuestos en que una disposición normativa de obligado cumplimiento afecte o contradiga cualquier estipulación establecida en el citado contrato, o ésta fuera declarada nula, anulada o inaplicable por cualquier Tribunal competente, negociarían de buena fe al objeto de reemplazar aquella cláusula carente de validez por otra que cumpla lo más aproximadamente posible con la finalidad de la misma.

Durante el ejercicio 2020 no ha habido aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo.

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

En el ejercicio 2020 ningún Consejero ha devengado indemnización o cualquier otro tipo de pago derivado de su cese anticipado.

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

El Consejo de Administración acordó, por unanimidad y previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, aprobar la actualización del contrato mercantil suscrito por el Consejero Delegado (CEO) y Liberbank, con fecha 29 de junio de 2015 y ratificado por el Consejo de Administración, en su sesión Extraordinaria y Universal de 30 de abril de 2019.

En el contrato mercantil entre el Consejero Delegado y Liberbank se contempla, al igual que en el caso de los contratos de los directivos con nivel de Director de Área o superior, un pacto de no competencia para después de extinguida la relación contractual con una duración de dos años y una compensación económica asociada equivalente a una anualidad de la retribución fija en el momento de extinción del contrato cuyo importe se dividirá en dos pagos iguales, de media anualidad, uno que se abonaría con la liquidación de los haberes consecuentes a dicha extinción contractual, y el otro en la misma fecha del año siguiente.

En aras a un cumplimiento más riguroso de lo establecido en el apartado 154 b) de la Guía EBA (Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013) los pagos asociados a la no competencia deberán ser abonados en ejercicios futuros una vez transcurrido el periodo de no competencia. Esto facilitará además un mayor control operativo por cuanto antes de realizar el pago se podrá verificar que el directivo ha cumplido de forma efectiva con su compromiso de no competencia evitando procesos de reclamación que se puedan dilatar en el tiempo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 249 LSC y 47.2 de los Estatutos Sociales de la Entidad, el contrato entre los Consejeros Ejecutivos y la Sociedad debe ser conforme con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta; y, en consecuencia, la actualización del Contrato del Consejero Delegado (CEO) requirió la actualización de la Política de Remuneraciones de los consejeros, siendo aprobada por la Junta de Accionistas el 1 de abril de 2020.

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

Ningún miembro del Consejo de Administración de Liberbank ha devengado durante el ejercicio cerrado de 2020 remuneraciones suplementarias como contraprestación por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Durante el ejercicio 2020 no se ha devengado retribución alguna derivada de los citados conceptos.

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

Durante el ejercicio 2020 no se ha devengado retribución alguna derivada de los citados conceptos.

B.15 Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Ningún Consejero ha devengado durante el ejercicio cerrado de 2020 remuneración alguna derivada de pagos realizados por Liberbank a una tercera entidad en la que el Consejero preste servicios.

B.16 Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Ningún Consejero de Liberbank ha devengado remuneración alguna por otros conceptos distintos de los anteriormente establecidos en el este Informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Manuel Menéndez Menéndez	Ejecutivo	1 enero 2020 - 31 diciembre 2020
Pedro Manuel Rivero Torre	Independiente	1 enero 2020 - 31 diciembre 2020
Jorge Delclaux Bravo	Independiente	1 enero 2020 - 31 diciembre 2020
Davida Sara Marston	Independiente	1 enero 2020 - 25 febrero 2020
María Luisa Garaña Corces	Independiente	1 enero 2020 - 31 diciembre 2020
María Grecna	Independiente	25 febrero 2020 - 31 diciembre 2020
CACEXCAN, S.L.U.	Dominical	1 enero 2020 - 31 diciembre 2020
Felipe Fernández Fernández	Dominical	1 enero 2020 - 31 diciembre 2020
María Encarnación Paredes Rodríguez	Dominical	1 enero 2020 - 31 diciembre 2020
Luis Masaveu Herrero	Dominical	1 enero 2020 - 31 diciembre 2020
Ernesto Luis Tinajero Flores	Dominical	1 enero 2020 - 31 diciembre 2020
David Vaamonde Juanatey	Dominical	1 enero 2020 - 31 diciembre 2020
Jesús Alcalde Barrio	Secretario no Consejero	1 enero 2020 - 31 diciembre 2020

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

La retribución individualizada percibida por los consejeros en su condición de tales y la percibida por el ejercicio de funciones ejecutivas en el año 2020 fue la siguiente, incluyéndose igualmente la retribución devengada por el Secretario no consejero a efectos de transparencia:

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Manuel Menéndez Menéndez	441								441	441
Pedro Manuel Rivero Torre	190								190	190
Jorge Delclaux Bravo	140								140	140
Davida Sara Marston	21								21	140
María Luisa Garaña Corces	140								140	140
María Grecna	119								119	
CACEXCAN, S.L.U.	110								110	46
Felipe Fernández Fernández	110								110	110
María Encarnación Paredes Rodríguez	110								110	110
Luis Masaveu Herrero	110								110	110
Ernesto Luis Tinajero Flores	110								110	110
David Vaamonde Juanatey										
Jesús Alcalde Barrio ⁽¹⁾	110								110	110

⁽¹⁾ Con fecha 23 de marzo de 2018 se comunicó, a través del correspondiente Hecho Relevante (núm. 263265), la renuncia como Consejero de don Jesús María Alcalde Barrio, quien ha continuado como miembro del Consejo de Administración en calidad de Secretario del mismo.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalente/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Manuel Menéndez Menéndez	Plan 2016	6.883	6.883	6.883	6.883						0	0
	Plan 2017	0	0	0	0						0	0
	Plan 2018	0	0	0	0						0	0
	Plan 2019	0	0	0	0						0	0

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo

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

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

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

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Detalle de otros conceptos

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo
Manuel Menéndez Menéndez	441				441					
Pedro Manuel Rivero Torre	190				190					
Jorge Delclaux Bravo	140				140					
Davida Sara Marston	21				21					
María Luisa Garaña Corces	140				140					
María Grecna	119				119					
CACEXCAN, S.L.U.	110				110					
Felipe Fernández Fernández	110				110					
María Encarnación Paredes Rodríguez	110				110					
Luis Masaveu Herrero	110				110					
Ernesto Luis Tinajero Flores	110				110					
David Vaamonde Juanatey										
Jesús Alcalde Barrio	110				110					
Total:	1.711				1.711					

D OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

El 25 de febrero de 2020, Liberbank comunicó a través de la publicación de la correspondiente “otra información relevante” (núm. 266):

- La renuncia voluntaria presentada por Dña. Davida Marston, Consejera independiente, con efectos de 25 de febrero de 2020, a su cargo de vocal del Consejo de Administración y del Comité de Nombramientos y Presidenta y vocal del Comité de Riesgos.
- La aprobación, a propuesta del Comité de Nombramientos, del nombramiento por cooptación de Dña. María Grecna como nueva Consejera externa independiente, ocupando la vacante dejada por Dña. Davida Marston, y su nombramiento como vocal del Comité de Nombramientos y como Presidenta y vocal del Comité de Riesgos.

El Consejo de Administración en sesión celebrada el 24 de abril de 2018, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, aprobó una remuneración fija anual para el Secretario no Consejero del mismo importe al establecido en la Política de Remuneraciones de los consejeros en lo relativo a los Consejeros no Ejecutivos que no ostenten la Presidencia del Consejo de Administración, ni de los Comités o las Comisiones Delegadas del Consejo de Administración. En consecuencia, por transparencia y al tratarse de un miembro del Consejo de Administración, si bien no ostenta la condición de Consejero, se incluye en el apartado C las remuneraciones percibidas por el señor Alcalde Barrio.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22 de febrero de 2021.

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

Sí No

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A86201993]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	1.801.504.397	59,25

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.840.567	0,10
Votos a favor	1.798.884.080	99,86
Abstenciones	779.750	0,04

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	Presidente Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña DAVIDA SARA MARSTON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 25/02/2020
Doña MARÍA LUISA GARAÑA CORCES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA GRECNA	Consejero Independiente	Desde 25/02/2020 hasta 31/12/2020
CACEXCAN, S.L.U.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA ENCARNACIÓN PAREDES RODRÍGUEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don LUIS MASAVEU HERRERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	441								441	441
Don PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	190								190	190
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	140								140	140
Doña DAVIDA SARA MARSTON	21								21	140
Doña MARÍA LUISA GARAÑA CORCES	140								140	140
Doña MARÍA GRECNA	119								119	
CACEXCAN, S.L.U.	110								110	46
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	110								110	110
Doña MARÍA ENCARNACIÓN PAREDES RODRÍGUEZ	110								110	110
Don LUIS MASAVEU HERRERO	110								110	110
Don ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	110								110	110
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Plan 2016	6.883	6.883	6.883	6.883			0,00				
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Plan 2017							0,00				
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Plan 2018							0,00				
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	Plan 2019							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Sin datos										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ	441				441						441
Don PEDRO MANUEL RIVERO TORRE	190				190						190
Don JORGE DELCLAUX BRAVO	140				140						140
Doña DAVIDA SARA MARSTON	21				21						21
Doña MARÍA LUISA GARAÑA CORCES	140				140						140
Doña MARÍA GRECNA	119				119						119
CACEXCAN, S.L.U.	110				110						110

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don FELIPE FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	110				110						110
Doña MARÍA ENCARNACIÓN PAREDES RODRÍGUEZ	110				110						110
Don LUIS MASAVEU HERRERO	110				110						110
Don ERNESTO LUIS TINAJERO FLORES	110				110						110
Don DAVID VAAMONDE JUANATEY											
TOTAL	1.601				1.601						1.601

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[22/02/2021]

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

- Si
 No