

Liberbank

Gestión

Política Remunerativa

Principios rectores de la Política retributiva de Liberbank Gestión

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

Política Retributiva Liberbank Gestión. Retribución Fija

Contenido de la aportación

Basada en el **nivel de responsabilidad asumido**. Se establecen **Niveles de Contenido** que faciliten la gestión de la retribución con **equidad y flexibilidad**.

Referenciada a la práctica sectorial

Basada en Mercado Financiero con un **posicionamiento horizonte de la Mediana de Mercado** como tendencia central. Referencia de Mercado Financiero con un posicionamiento horizonte de la Mediana de Mercado.

Flexibilidad

Se establece una **Banda Salarial**, en principio **80% - 120% de la Referencia por Nivel de Política** Liberbank. De cuantía equilibrada dentro de la Retribución Total. Se establecerán criterios claros que garanticen la gestión de la retribución en la banda (la experiencia, el desempeño y la aportación de valor).

Diferenciada en función del rol

Posicionamiento futuro más diferenciado en Retribución Fija, sobre la base de la **segmentación funcional** de tomadores de riesgo, controladores de riesgo, Funciones de Soporte a Negocio, preservando siempre una cuantía equilibrada dentro del conjunto de la Retribución Total (RF+RV).

Política Retributiva Liberbank Gestión. Principios y Objetivos de la Retribución Variable.

Principios y Objetivos

1. La **DIFERENCIACION** en los colectivos clave y con más impacto en resultados (Tomadores y Controladores de Riesgos), sin olvidar el mantenimiento de la **EQUIDAD** interna basada en el nivel de responsabilidad.
2. Mantener un alto nivel de **COMPETITIVIDAD** en nuestro mercado, en un contexto de alto rendimiento, motivación y compromiso de los empleados, sin olvidar el **CUMPLIMIENTO** del marco regulatorio definido.
3. Mayor **VINCULACIÓN** con los **RESULTADOS** globales, de equipo e individuales.
4. Más **FLEXIBLE** en la composición y modulación de los elementos técnicos del sistema de retribución variable, que permita adaptarlos a las características de los diferentes colectivos y a las necesidades estratégicas de la Organización.

Política Retributiva Liberbank Gestión. Retribución Variable. Regla de Autofinanciación del Sistema

La generación de la Bolsa de RV depende del cumplimiento de una meta global de Liberbank Gestión

| | Concepto |
|--|---|
| Expectativa "bruta" de variable RV Target | <p>Cuantía teórica que un profesional puede obtener si los objetivos de Liberbank Gestión cumplen al 100%.</p> <p>Se referencia como cuantía individual a un % de la retribución de referencia de RF establecida por cada Nivel de contenido</p> |
| Expectativa "ajustada" de variable del ejercicio | <p>Cuantía real, depende del cumplimiento de una meta global de Liberbank Gestión en el ejercicio</p> <p>El factor corrector depende del grado de consecución de la meta a la que estará indexada la generación de la bolsa de variable y modula al alza o a la baja cada expectativa bruta individual.</p> <p>El factor corrector individual a aplicar para el cálculo de la expectativa "ajustada" se calculará dividiendo la bolsa real obtenida para retribución variable entre la bolsa obtenida de retribución variable si se hubiera alcanzado el 100% de objetivo.</p> |
| Cuantía final | <p>Cuantía a percibir por la persona, resultado de aplicar las ponderaciones y tablas de consecución/pago del ejercicio sobre la expectativa "ajustada"</p> |

Política Retributiva Liberbank Gestión. Elementos del Sistema de Retribución Variable

| Impacto en las decisiones de negocio | | Tomadores de Riesgo | Controladores de Riesgo | Soporte al negocio/servicio |
|---|---------------------------------|--|--|--|
| Retribución Variable Anual | | % RF NIVEL | | |
| Definición de las Cuantías | | A definir en cada ejercicio: Superación de metas generales y en su caso individuales de rentabilidad y solvencia | | |
| Objetivos | Objetivos Llave | A definir en cada ejercicio: Superación de metas generales y en su caso individuales de rentabilidad y solvencia | | |
| | Tipología de Objetivos | Por impacto en negocio tienen mayoritariamente objetivos directamente vinculados a la cuenta de resultados (de los tipos “resultados” o “palancas”). | Por su impacto indirecto o soporte al negocio tienen mayoritariamente objetivos de eficiencia (de los tipos “impulsores” o “facilitadores”). | |
| | Ponderación de Objetivos | A definir en cada ejercicio. Mayor peso de los Objetivos de Equipo + Individuales. | A definir en cada ejercicio. Mayor peso de los Objetivos de Globales. | A definir en cada ejercicio. Mayor peso de los Objetivos de Globales pero menor que los controladores. |
| Consecución de los Objetivos. Pago del incentivo | | Curvas de consecución diferenciadas en función de los objetivos. Se incentiva la superación del objetivo. | Se retribuye la consecución, no se incentiva la superación. | |
| Devengo y Liquidación | | Adaptación a la situación y estado del ciclo de negocio. Aplicación de las normas del marco regulatorio. | | |