

# **Liberbank**

Gestión

## **Política Retributiva**

Liberbank Gestión SGIIC, S.A.U.

## **Política retributiva**

Principios rectores de la Política retributiva de Liberbank Gestión .....	3
Retribución fija .....	3
Principios y objetivos de la retribución variable .....	4
Condiciones para el devengo .....	4
Elementos del sistema de retribución variable .....	5
Revisión y evaluación de la aplicación de la política retributiva .....	5

## Principios rectores de la Política retributiva de Liberbank Gestión SGIIC, S.A.U.

- Vinculará, en los diferentes conceptos salariales que la componen, a la **aportación de valor** de los profesionales, en función del nivel de responsabilidad asumida (posición ocupada) y el desempeño (consolidación profesional).
- Facilitará la implantación de una cultura de **consecución de resultados** a corto, medio y largo plazo de la Entidad.
- Asegurará la **proporcionalidad entre retribución y riesgo** asumido, según los diferentes niveles de responsabilidad y perfiles de riesgo identificados.
- Mantendrá e incrementará la **incentivación y compromiso** de los profesionales, contemplando la posibilidad de incorporar nuevos conceptos de retribución en especie y flexible.
- Se adaptará a todos los **requerimientos normativos** de reciente implantación y con las recomendaciones en materia retributiva de los Supervisores y Reguladores.
- Permitirá un **equilibrio prudente** entre una situación financiera razonable de la Sociedad y la concesión, pago u otorgamiento de la retribución variable.
- La política de remuneración debe ser acorde con una **gestión racional y eficaz del riesgo** (incluyendo tanto riesgos financieros como riesgos extra financieros y, en particular, el riesgo de **sostenibilidad**) y no ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo de la Entidad y la normativa aplicable a las IIC gestionadas, y debe ser consistente con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Liberbank Gestión, de las IIC gestionadas, de sus partícipes o accionistas y del interés público, incluyendo medidas para evitar los conflictos de intereses.

## Retribución fija

- **Contenido de la aportación**

Basada en los **niveles de responsabilidad asumidos**, 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 en la mediana de mercado** como tendencia central. Resultado del análisis inicial realizado de los posicionamientos actuales de las entidades del sector.

- **Flexibilidad**

Se establece una **banda salarial**, en principio entre un **70%** y un **130% de la referencia por nivel de política** establecida por Liberbank. 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**

Con un posicionamiento futuro más diferenciado (en retribución fija sobre la base de una **segmentación funcional** de tomadores de riesgo, controladores de riesgo y funciones de soporte a negocio, preservando siempre un equilibrio dentro del conjunto de la retribución total (fija y variable).

## Principios y objetivos de la retribución variable

- **Diferenciación** 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**.
- Mantenimiento de un alto nivel de **competitividad** en mercado, en un contexto de alto rendimiento, motivación y compromiso de los empleados, sin olvidar el **cumplimiento** del marco regulatorio definido.
- 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 departamento o equipo a la que pertenezca y los resultados globales de la Sociedad y del Grupo Liberbank.
- **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.

## Retribución variable anual, condiciones para el devengo:

En relación con la consecución de la retribución variable anual se establecen unos criterios de cumplimiento llave a efectos de devengo y se utilizan fórmulas de modulación de resultados por riesgos actuales y futuros, que se recogen en el **esquema de retribución variable anual** de Liberbank Gestión. Este esquema consta de 2 partes:

- Criterios establecidos para la fijación de la retribución variable individuales y de Departamento o equipo.
- Parámetros de retribución variable, ligados a objetivos de la Sociedad y del Grupo Liberbank.

Los criterios individuales y de Departamento o equipo ligados a la consecución de la remuneración variable anual se establecen anualmente por el Consejo de Administración de la Sociedad, y una vez aprobados son debidamente comunicados al personal afectado.

De igual modo, una vez fijados a nivel Grupo los objetivos a considerar, el Consejo de Administración de la Sociedad aprueba los parámetros de retribución variable ligados a objetivos de la Sociedad y del Grupo Liberbank una vez que este ha fijado sus objetivos, y son debidamente comunicados al personal afectado.

A este respecto, los objetivos a utilizar por Liberbank Gestión podrán tener carácter tanto financiero como no financiero, y evaluarán los resultados desde distintos puntos de vista:

- De forma individual.
- Teniendo en cuenta Departamento o equipo.
- La Sociedad en su conjunto.
- El Grupo Liberbank.

Además la consecución de estos objetivos para la evaluación se utilizarán también otros criterios cuantitativos y cualitativos.

## Elementos del Sistema de Retribución Variable

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

## Revisión y evaluación de la aplicación de la política retributiva

El Consejo de Administración de Liberbank Gestión revisará los principios y procedimientos contenidos en el presente documento. Asimismo, procederá a la aprobación de la Política de remuneración siempre que se estime modificarla.

El Consejo de Administración de Liberbank Gestión aprobará anualmente el **esquema de retribución variable anual**. Con una periodicidad anual, la función de Auditoría Interna de Liberbank Gestión procederá a una revisión interna e independiente del cumplimiento de la Política Retributiva implantada en la Entidad. La Política Retributiva tendrá vigencia indefinida, sin perjuicio de las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento puedan acordar los órganos de gobierno de Liberbank Gestión.

En cualquier caso, el Consejo de Administración de Liberbank Gestión determinará, en función de las circunstancias concurrentes que puedan ser consideradas al final del ejercicio, la conveniencia de realizar o no el abono del incentivo variable asociado al cumplimiento de objetivos.