



## **PROPUESTA**

### **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.**

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 529 novodecies y concordantes de la Ley de Sociedades de Capital, la Junta General de Corporación Financiera Alba, S.A. ("Corporación Financiera Alba"), a propuesta del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprueba la siguiente Política de Remuneraciones, que será aplicable a los Consejeros de la misma:

#### **I.- Principios generales de la Política de Remuneraciones**

La Política de Remuneraciones, tanto la dirigida a los Consejeros de la Sociedad, como, en general, a sus directivos y empleados, tiene como objetivo principal la generación de valor para la Sociedad y sus accionistas, haciéndolo de manera sostenida en el tiempo y asegurando la transparencia.

Por ello, los principios en los que sustenta la Política de Remuneraciones son:

- El equilibrio y la moderación.
- El alineamiento con las prácticas retributivas generalmente aceptadas.
- El seguimiento, en general, de las recomendaciones sobre buen gobierno corporativo relativas a remuneraciones de los Consejeros, y
- El sometimiento a las decisiones adoptadas por la Junta General de Accionistas.

La Política de Remuneraciones, al igual que lo hace la Ley de Sociedades de Capital (tras la entrada en vigor de la Ley 31/2014), distingue la remuneración de los Consejeros en su condición de tales y la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

La retribución de los Consejeros de Corporación Financiera Alba en su condición de tales se basa en los siguientes principios:

- Suficiencia para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, pero sin que sea tan elevada como para comprometer su independencia.
- Relación con la dedicación efectiva.
- Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones por los distintos Consejeros.
- Ausencia de componentes variables.
- Carácter incentivador, pero en cuantía que no condicione la independencia.

- Tener en cuenta, como referencia, criterios de mercado, en atención a la retribución prevista para Consejeros de sociedades cotizadas con las que se pueda establecer alguna comparación.

La remuneración a los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se basa, por su parte, en los siguientes principios:

- Recompensar el desempeño de las funciones con una oferta integral de elementos dinerarios y no dinerarios que atienda a la diversidad de necesidades y expectativas en el entorno profesional, y que sirva como herramienta para la comunicación de los objetivos organizativos y empresariales.
- Alinear el desempeño con los objetivos del grupo en los diferentes horizontes temporales, incentivando la sostenibilidad de los resultados.
- Reconocer la capacidad de creación de valor, así como las competencias y perfil personal.
- Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del grupo, teniendo en cuenta que la aportación tanto personal como del equipo es fundamental.
- Evaluar con criterios homogéneos el desarrollo profesional y los resultados de la actuación.
- Retribuir de manera equitativa y competitiva, teniendo presente las responsabilidades del puesto y un posicionamiento de mercado flexible, para poder atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- Revisar los sistemas y progresos retributivos para, en su caso, introducir las adaptaciones necesarias, atendiendo a los resultados y capacidad de motivación.

## **II.- Remuneración de los Consejeros por su condición de tales:**

- La remuneración de todos los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales consistirá en 65.000 euros anuales. El Consejo de Administración determinará los plazos en los que se distribuirá esta retribución y el momento del pago.
- Los Copresidentes percibirán una remuneración adicional de 78.000 euros anuales cada uno, con el mismo sistema de devengo que la retribución anual.
- Remuneración adicional por la participación en la Comisión de Auditoría consistente en 15.000 euros anuales, con el mismo sistema de devengo que la retribución anual.
- Remuneración adicional por la participación en la Comisiones de Nombramientos y Retribuciones consistente en 10.000 euros anuales, con el mismo sistema de devengo que la retribución anual.
- Remuneración adicional por la participación en la Comisión de Operaciones consistente en 15.000 euros anuales, con el mismo sistema de devengo que la retribución anual.
- La retribución global máxima para todo el Consejo de Administración se establece, por la Junta General, en 1.400.000 euros anuales.

### **III.- Remuneración de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba:**

#### 1) Retribuciones fijas

##### 1.1. Retribución Base

La Retribución Base de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba consistirá en un importe bruto anual que ascenderá a:

- Retribución Base de Vicepresidente ejecutivo: hasta 600.000 euros anuales.
- Retribución Base de Consejero Delegado: hasta 800.000 euros anuales.
- Retribución Base de Consejero Secretario del Consejo: hasta 400.000 euros anuales.
- Retribución Base de Consejero con otras funciones ejecutivas: hasta 400.000 euros anuales.

El importe concreto de la Retribución Base de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas se fijará en sus respectivos contratos.

La Retribución Base se abonará en catorce mensualidades, de idéntica cuantía y por meses vencidos, siendo doble en los meses de julio y diciembre.

La Retribución Base se actualizará a principios de cada año natural por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mediante el incremento en, al menos, el mismo porcentaje que el establecido en el Índice de Precios al Consumo referido al conjunto nacional publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

##### 1.2. Complemento

Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba percibirán los siguientes importes brutos anuales, en concepto de Complemento:

- Complemento de Vicepresidente ejecutivo: hasta 400.000 euros anuales.
- Complemento de Consejero Delegado: hasta 400.000 euros anuales.
- Complemento de Consejero Secretario del Consejo: hasta 200.000 euros anuales.
- Complemento de Consejero con otras funciones ejecutivas: hasta 200.000 euros anuales.

El importe concreto del Complemento de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas se fijará en sus respectivos contratos.

La actualización del Complemento se realizará mediante acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siendo su importe o proporción discrecional por la Sociedad.

La Sociedad también tendrá la facultad discrecional de reducir e incluso suprimir totalmente el Complemento si, por circunstancias excepcionales, los resultados de la Sociedad no fueran satisfactorios como consecuencia de un mal desempeño de sus servicios por parte del Consejero que desarrolle funciones ejecutivas.

1.3. Se computarán dentro de las Retribuciones fijas cualesquiera cantidades que el Consejero que desarrolle funciones ejecutivas pueda percibir de la Sociedad como Consejero en su condición de tal o por cualquier otro cargo o función en otras empresas o entidades filiales, participadas o vinculadas ("Retribución como Consejero del Grupo Alba"), en cuyo importe se reducirá la cantidad abonada directamente por la Sociedad. Por excepción, no se computarán dentro de las Retribuciones fijas las cantidades que, por el desempeño de funciones ejecutivas en Banca March, perciban los Consejeros que también desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba.

## 2) Retribución variable

2.1. Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba podrán ser beneficiarios, a discreción de la Sociedad, de planes de retribución variable ligados a la evolución del valor liquidativo de la Sociedad establecidos a favor de los mismos y de los directivos. Dichos planes podrán materializarse, a elección de la Sociedad, mediante pagos en efectivo, concesión de opciones sobre acciones y/o entrega de acciones.

2.2. Cuando la retribución variable se materialice en planes de opciones sobre acciones o en planes de entrega de acciones, dichos planes tendrán las siguientes características principales: se concederán de forma gratuita; la liquidación podrá realizarse por diferencias; y serán intransmisibles, salvo excepciones.

2.3. La retribución variable se podrá establecer todos los años y su vencimiento podrá ser plurianual.

2.4. La retribución variable tendrá en cuenta la diferencia entre el "valor liquidativo final" y el "valor liquidativo inicial" de las acciones de Corporación Financiera Alba, donde:

2.4.1. El "valor liquidativo inicial" de cada acción será el valor liquidativo medio de las acciones de Corporación Financiera Alba durante un número de sesiones bursátiles anteriores al "día inicial" del Plan, que será el día en el que se acuerde la implementación del mismo.

2.4.2. El "valor liquidativo final" será el valor liquidativo medio de las acciones de Corporación Financiera Alba durante un número de

sesiones bursátiles anteriores al “día final” del Plan, que será el día en el que transcurran el número de años establecido en el plan desde el “día inicial” del mismo.

2.5. Los valores liquidativos “inicial” y “final” de las acciones de Corporación Financiera Alba se calcularán valorando los activos de la Sociedad con los criterios que fije el Consejo de Administración.

2.6. El cálculo de los valores liquidativos “inicial” y “final” se efectuará deduciendo la autocartera y sin tener en cuenta los impuestos derivados de la teórica liquidación.

2.7. A efecto de lo previsto en los párrafos anteriores, la diferencia máxima entre “valor liquidativo final” y “valor liquidativo inicial” no podrá ser superior al 30 por ciento del “valor liquidativo inicial”.

2.8. En el caso de que al vencimiento de un plan no se obtenga resultado positivo, el “valor liquidativo inicial” del plan que se apruebe, en su caso, como sucesor del que hubiera vencido, se calculará de acuerdo con lo previsto en el apartado 2.4.1, anterior, pero con un mínimo equivalente al 90 por ciento del “valor liquidativo inicial” del plan vencido.

2.9. En caso de que la retribución variable sea satisfecha atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad al momento en que sea satisfecha, la Sociedad tendrá en todo caso derecho a reclamar al Consejero la devolución de los correspondientes componentes de la retribución variable. La reclamación podrá realizarse en un plazo de dos años a contar desde el momento en que la Sociedad hubiera satisfecho la remuneración variable que sea objeto de reclamación.

### 3) Remuneración en especie

Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba tendrán derecho a las coberturas que se indican a continuación, contratando la Sociedad las correspondientes pólizas de seguro, que tendrán la consideración de remuneración en especie, y asumiendo la Sociedad el coste fiscal del Consejero correspondiente a las primas que sean satisfechas por ella.

#### 3.1. Cobertura anual del sistema alternativo de pensiones

En relación con la póliza de seguro para la cobertura del sistema alternativo de pensiones a que se refiere el apartado 4) siguiente, la prima anual correspondiente al fallecimiento e invalidez en activo.

#### 3.2. Seguro de vida, accidentes e invalidez

La prima correspondiente a la póliza de seguro de vida y accidentes que asegure, en caso de fallecimiento o invalidez, un capital equivalente a seis mensualidades de la Retribución Base y del Complemento.

### 3.3. Seguro de enfermedad

La prima correspondiente a la póliza de seguro de gastos de enfermedad con cobertura para el Consejero, su cónyuge y sus hijos menores de veinticinco años.

## 4) Sistema de previsión

### 4.1. Sistemas de ahorro a largo plazo. Sistema alternativo de pensiones

Se establece a favor de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba el siguiente sistema alternativo de pensiones. A partir del momento en que el Consejero cumpla la edad legal de jubilación vigente en cada momento, podrá ser jubilado a petición propia o por decisión de la Sociedad, quedando ésta obligada, en ambos supuestos, a abonarle, con independencia de la pensión que le corresponda de la Seguridad Social, una renta anual y vitalicia por importe del 35% de la suma de la Retribución Base y del Complemento que le hubiera correspondido al Consejero como si permaneciera en activo en el año en que se produzca la jubilación ("Pensión por Jubilación").

En el supuesto de que el Consejero cumpliera la edad en que sea posible la jubilación voluntaria, de acuerdo con la legislación aplicable en cada momento, tendrá derecho a percibir de la Sociedad la renta anual y vitalicia citada en el párrafo anterior, devengada a esa fecha.

### 4.2. Pensión por invalidez

En el supuesto de que el Consejero que desempeñe funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba sea declarado en situación de invalidez permanente, percibirá una renta vitalicia de una cantidad equivalente a la Pensión por Jubilación.

### 4.3. Pensión de Viudedad

En caso de fallecimiento del Consejero que desempeñe funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba en situación de activo, la Sociedad abonará a su cónyuge viudo una renta anual por importe del 21% de la suma de la Retribución Base y del Complemento que le hubiera correspondido al Consejero en el año en que se produzca su fallecimiento.

Si el fallecimiento del Consejero se produjera estando éste en situación de incapacidad o jubilado, el cónyuge viudo que le sobreviva percibirá de la Sociedad una renta anual equivalente al 60% de la que viniera percibiendo el Consejero en el año en que se produzca su fallecimiento.

El derecho del cónyuge viudo a la percepción de la Pensión de Viudedad se regulará, en cuanto a su generación, modificación o extinción, por las normas

establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que se encuentren vigentes en cada momento.

#### 4.4. Pensión de Orfandad

Si, en caso de fallecimiento del Consejero que desempeñe funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba le sobrevivieran, además de su cónyuge viudo, hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley de la Seguridad Social y disposiciones que la complementen, para la percepción de pensión de orfandad, la Sociedad abonará a cada uno de ellos, mientras que dichos hijos cumplan los requisitos expresados, una pensión por cada hijo de un importe equivalente al 7% de la Retribución Base y del Complemento.

La acumulación de la Pensión de Viudedad y/o de las Pensiones de Orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 35% de la suma de la Retribución Base y del Complemento que le hubiera correspondido al Consejero en el año en que se produzca su fallecimiento.

En el supuesto de que uno o varios de los huérfanos del Consejero fuesen declarados como discapacitados, conforme a las disposiciones vigentes, la Pensión de Orfandad a abonar a dicho huérfano o huérfanos se mantendrá hasta la recuperación del mismo, con independencia de su edad.

5) Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba:

- Duración del contrato: Indefinida.
- Plazos de preaviso: quince días, como regla general.
- Cláusulas relativas a indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el Consejero:
  - o Si al cesar el Consejero en el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas contractualmente se le encomienda el desempeño de otras funciones, también ejecutivas, mantendrá las retribuciones pactadas en su contrato, salvo que, de mutuo acuerdo, se pacten otras distintas.
  - o Si al cesar el Consejero en el desempeño de las funciones ejecutivas reanudase su vigencia alguna relación laboral anterior, y se decidiese también la terminación de esa relación laboral, la indemnización a abonar en caso de extinción de la relación por voluntad de la Sociedad se ajustará a la normativa laboral, pero no será inferior al importe del fondo constituido como complemento de pensión (apartado 4.1) o al importe de una anualidad de la Retribución Base y Complemento, incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el grupo, según el que sea superior.

- Si al cesar el Consejero en el desempeño de las funciones ejecutivas no existiera alguna relación laboral que reanudara su vigencia, el Consejero tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de una anualidad de la Retribución Base y Complemento, incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el grupo, con un máximo de dos anualidades, pero de esa cantidad se deducirá el importe del fondo constituido como complemento de pensión (apartado 4.1), que le corresponderá completo, en todo caso.
- Pactos de exclusividad: La prestación de servicios se basa en la dedicación exclusiva del Consejero, que no podrá prestar sus servicios para ninguna otra entidad, aun cuando su actividad no sea concurrente con la de la Sociedad, salvo consentimiento previo de ésta. No se considerará necesario ese consentimiento, cuando se trate de prestar servicios para entidades del grupo Banca March. En el supuesto de que se autorizara el ejercicio de otras actividades y éstas fueran remuneradas, el importe de dicha remuneración podrá ser deducido de la retribución del Consejero, cuando así lo decida la Sociedad al conceder la autorización.
- Pactos de no concurrencia post-contractual y de permanencia: No se prevén.

#### **IV.- Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en sociedades filiales de Corporación Financiera Alba**

Los Consejeros de Corporación Financiera Alba que desempeñen sus funciones ejecutivas en sociedades filiales de la misma percibirán, a parte de las retribuciones mencionadas en el apartado II, las retribuciones que se fijen en sus respectivos contratos, que serán aprobados de acuerdo con lo previsto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital. Estas retribuciones podrán ajustarse a lo previsto en la presente Política o ser diferentes, atendiendo al sistema retributivo o política retributiva de cada sociedad.

#### **V.- Vigencia de la Política de Remuneraciones**

La presente Política de Remuneraciones se aplicará a partir del 1 de julio de 2015 y, de acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, tendrá vigencia durante los tres ejercicios siguientes, aplicándose en tanto no se modifique por los correspondientes acuerdos de la Junta General de Accionistas.

#### **VI.- Transparencia de las retribuciones del Consejo. Informe sobre las remuneraciones de los Consejeros**

El Consejo elaborará anualmente un Informe sobre las remuneraciones de los Consejeros, que se pondrá a disposición de los accionistas y se difundirá como



hecho relevante de forma simultánea al Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Dicho Informe hará referencia a las remuneraciones que perciban o deban percibir los Consejeros en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas. Asimismo, incluirá información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de los Consejeros aplicable al ejercicio en curso, un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado, y el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los Consejeros en dicho ejercicio.

Este Informe será examinado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con carácter previo a su elevación al Consejo de Administración, y se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, de la Junta General de accionistas.

Madrid, 28 de abril de 2015