

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

<b>FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2013
--	------------

<b>C.I.F.</b>	A-28060903
---------------	------------

#### **DENOMINACIÓN SOCIAL**

CORPORACION FINANCIERA ALBA, S.A.

#### **DOMICILIO SOCIAL**

Castelló, 77 - 5º. 28006 Madrid

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

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

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

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

### Explique la política de remuneraciones

- Principios y Fundamentos Generales de la Política de Remuneraciones

A las retribuciones de los Consejeros se refiere el artículo 39 de los Estatutos Sociales, que prevé como retribuciones del Consejo de Administración: una remuneración fija establecida por la Junta General, al aprobar las cuentas anuales; la posibilidad de que, con carácter acumulativo, la retribución de los Consejeros que desempeñen funciones directivas, pueda consistir en la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas; y, finalmente, la previsión de que la retribución establecida en los mismos será compatible e independiente de los sueldos, entregas de acciones u opciones sobre acciones, u otras retribuciones que correspondan a los Consejeros que desarrollen funciones directivas.

Siguiendo las recomendaciones del Documento Único de Recomendaciones de Gobierno Corporativo, el Consejo de Administración aprobó, en su sesión de 30 de mayo de 2007, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Política de Retribuciones de Consejo (esta Política ha sido modificada mediante acuerdos de 22 de abril de 2008, 16 de diciembre de 2009, 15 de diciembre de 2010 y 26 de marzo de 2012).

La Política de Retribuciones establecida abarca los siguientes aspectos:

1.- Componentes fijos. Comprenden la remuneración de los miembros del Consejo de Administración por su pertenencia al mismo, la remuneración adicional correspondiente a los Copresidentes, y la remuneración adicional por la participación en el Comité de Auditoría y en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

2.- Retribución de carácter variable. Principios:

- Las retribuciones de carácter variable sólo se aplicarán a los Consejeros ejecutivos.

- La retribución variable de los Consejeros ejecutivos tendrá en cuenta la gestión realizada y los resultados obtenidos con ella.

- Para la cuantificación se tendrá en consideración la creación de valor para el accionista atendiendo a la evolución del valor neto de los activos de la Compañía y a la evolución de la cotización de las acciones. En cualquier caso, guardará relación con el desempeño profesional y no derivará simplemente de la evolución general de los mercados.

- La remuneración variable, en la medida que tenga en consideración los resultados de la Sociedad, tomará también en cuenta las eventuales salvedades que puedan constar en el informe del Auditor Externo.

3.- Remuneraciones en acciones u opciones sobre acciones:

Se podrán establecer planes de opciones sobre acciones a favor de los Consejeros ejecutivos y directivos, de carácter trianual, concedidas de forma gratuita, con posibilidad de liquidación por diferencias e intransmisibles.

Se podrán establecer planes de entrega de acciones a favor de los Consejeros ejecutivos y directivos, como parte de su retribución variable anual, con la obligación de conservar las acciones durante los plazos que legalmente correspondan.

4.- En el momento presente no está prevista ninguna remuneración de los Consejeros que consista en primas o beneficios no satisfechos en efectivo.

5.- Los sistemas de previsión están integrados en el sistema salarial y de beneficios sociales general de la Sociedad, que consiste en:

- Seguro de vida, accidentes e invalidez. El importe del capital asegurado será equivalente a 6 mensualidades de todos los conceptos retributivos percibidos por el Consejero.
- Seguro de enfermedad.
- Sistema alternativo de pensiones previsto para los Consejeros ejecutivos, consistente en un complemento de la pensión de la Seguridad Social equivalente al 35% de la retribución total que les correspondería percibir en el año en el que se produzca la jubilación, pudiéndose producir ésta a partir de los 65 años de edad o, en el caso de llevar prestando servicios en el Grupo durante más de 40 años, a partir de los 60 años de edad.

6.- Condiciones básicas de los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos:

- Duración del contrato: Indefinida.
- Plazos de preaviso: quince días, como regla general.
- La indemnización a abonar en caso de extinción de la relación por voluntad de la Compañía no será inferior al importe del fondo constituido como complemento de pensión (mencionado en el apartado 5) o al importe de una anualidad de todos los conceptos retributivos, incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el grupo, según el que sea superior.

- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.

Durante el ejercicio 2013 no se han realizado cambios en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, ni tampoco se han realizado modificaciones en las condiciones de ejercicio de las opciones ya concedidas.

- Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad.

Han quedado expuestos al hacer referencia a los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros.

La retribución variable total de los Consejeros Ejecutivos es inferior al importe de la retribución fija de los mismos (36,96%).

Para la determinación de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos se aplican los criterios indicados en el nº 2 del primer guión de este Apartado A.1.

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

#### **Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones**

La política de remuneraciones se establece por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sobre la base de la propuesta elaborada por la compañía, teniendo en cuenta la opinión de algunos expertos y el examen de las prácticas seguidas en esta materia por parte de otras sociedades cotizadas con las que se considera que pueden existir algunas características comunes.

La Política de Retribuciones del Consejo de Administración fué aprobada por éste, en su sesión de 30 de mayo de 2007, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y ha sido modificada por el mismo procedimiento, mediante acuerdos de 22 de abril de 2008, 16 de diciembre de 2009, 15 de diciembre de 2010 y 26 de marzo de 2012.

Las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son las siguientes:

- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definir las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido.
- Informar, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento, reelección, ratificación y cese de Consejeros, así como las de nombramiento de los miembros de las Comisiones del Consejo de Administración.
- Informar el nombramiento y cese del Secretario del Consejo.
- Examinar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.
- Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género.
- Examinar la información que proporcionen los Consejeros sobre sus otras obligaciones profesionales, por si pudieran interferir con la dedicación exigida.
- Revisar anualmente la clasificación de los Consejeros.

- Proponer al Consejo de Administración: (i) La política de retribución de los consejeros y altos directivos; (ii) La retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos; y (iii) Las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad e informar al Consejo sobre la modalidad y el importe de las retribuciones anuales de los Consejeros en su condición de tales, así como sus revisiones.
- Velar por la transparencia de las retribuciones y por la inclusión en la Memoria anual de información acerca de las remuneraciones de los Consejeros.
- Informar los nombramientos y ceses de altos directivos que el primer ejecutivo proponga al Consejo.
- Emitir los informes previstos en el Reglamento del Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba compuesta, a 31 de diciembre de 2013, por los siguientes Consejeros: D. Juan March Delgado, como Presidente; y Dña. Cristina Garmendia Mendizabal y D. Regino Moranchel Fernández, como vocales, actuando como Secretario D. José Ramón del Caño Palop. El Presidente tienen la condición de Consejero externo dominical y los Srs. Moranchel y Garmendia tienen la condición de Consejeros externos independientes. Durante el ejercicio 2013 también han pertenecido a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones D. Nicholas Brookes y D. José María Serra Farré, que tenían la condición de Consejeros externos independientes.

No se han utilizado asesores externos para definir la política retributiva del Consejo.

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

**Explique los componentes fijos de la remuneración**

Según la Política de Retribuciones aprobada, los componentes fijos de las retribuciones de los Consejeros son los siguientes:

- La remuneración de los miembros del Consejo de Administración por la pertenencia al mismo consistirá en 40.000 euros anuales cada uno.
- Los Copresidentes percibirán una remuneración adicional de 78.000 euros anuales cada uno.
- La remuneración adicional por la participación en el Comité de Auditoría consistirá en 10.000 euros anuales.
- La remuneración adicional por la participación en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones consistirá en 6.000 euros anuales.

No están previstas dietas por asistencia u otras retribuciones fijas.

La estimación anual de los componentes fijos de la remuneración de los Consejeros asciende a 1,9 millones de euros. El importe global de la retribución fija de los Consejeros ejecutivos durante 2013, teniendo en cuenta la de las sociedades pertenecientes al grupo según lo establecido en el artículo 42 del Código de Comercio, ha ascendido a 1,08 millones de euros.

Los beneficios no satisfechos en efectivo, establecidos a favor de los Consejeros, consisten en seguros de enfermedad y de vida, accidentes e invalidez.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

- Planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios.

A.- Sistema de retribución en acciones 2010.

Sistema retributivo consistente en la entrega de acciones de Corporación Financiera Alba para empleados de la misma que desempeñen funciones directivas o técnicas, como parte de su retribución variable anual, a fin de facilitar su incorporación al accionariado.

El Sistema se aprobó por la Junta General de 26 de mayo de 2010 y se implantó por acuerdo del Consejo de la misma fecha.

Las características del sistema son:

- El número de acciones que, como máximo, podrá percibir anualmente cada beneficiario será el correspondiente a dividir el importe de su retribución variable anual, con el límite máximo de 12.000 euros, entre el precio de cierre de la acción de Alba correspondiente a la sesión bursátil del día anterior a la fecha de entrega de las acciones.
- La duración del sistema es de, como máximo, 5 años, pudiendo el Consejo acordar la finalización en cualquier momento de su vigencia.
- Es condición necesaria para la entrega de las acciones que el empleado forme parte de la plantilla en el momento de la entrega.
- La entrega de las acciones se realizará en la fecha que determine el Consejo y, en su defecto, en la fecha de pago de la retribución variable.
- Son de cuenta de la sociedad los gastos de la ejecución del sistema hasta la entrega de las acciones.
- A efectos del IRPF, la retribución en acciones no tiene la consideración de rendimiento del trabajo en especie, al no exceder de 12.000 euros anuales, siempre que se cumplan los requisitos establecidos y el beneficiario mantenga los títulos durante 3 años.

B.- Sistema de opciones 2011

Se trata de un sistema de opciones para la adquisición de acciones de la sociedad por los Consejeros ejecutivos y directivos de Alba, a fin de facilitar su incorporación al accionariado de la sociedad y vincularles de manera más directa al proceso de creación de valor para los accionistas.

El Sistema se aprobó por la Junta General de 25 de mayo de 2011 y se implantó por acuerdo del Consejo de la misma fecha.

Las características del sistema son las siguientes:

- La sociedad entrega a los beneficiarios opciones que dan derecho a adquirir acciones de Alba.
- Pudieron acogerse a este sistema los Consejeros ejecutivos y directivos determinados por el Consejo de Administración.
- El máximo de acciones a entregar es de 469.000.
- Las opciones son intransmisibles, excepto por fallecimiento del beneficiario.
- El precio de ejercicio de cada opción es de 40,03 euros.
- El ejercicio de las opciones deberá efectuarse transcurridos 3 años y dentro del plazo de un mes.
- En el momento de ejercicio del derecho de opción deberá abonarse el precio de ejercicio, aunque también puede liquidarse por diferencias.
- En el caso de que se produzca efecto de dilución del capital social por ampliación de capital, se ajustará a la baja el precio de la opción por el valor teórico del derecho de suscripción preferente. Un ajuste similar se producirá en el caso en el que se acuerde distribuir algún dividendo extraordinario.
- La entrega de las opciones fue gratuita.
- Para el ejercicio de las opciones el beneficiario debe permanecer en la plantilla o en el Consejo de Alba en el momento del ejercicio, salvo en los casos de fallecimiento, jubilación, prejubilación, invalidez permanente, incorporación a otra empresa del grupo, despido improcedente, o de extinción del contrato por voluntad del trabajador de acuerdo con el art. 50 del ET.

- Los importes que resulten de la aplicación de este sistema se consideran "brutos" y se les aplicará el régimen fiscal vigente, soportando los beneficiarios la carga correspondiente.

- Remuneraciones en concepto de participación en beneficios o primas.

No están establecidas remuneraciones que consistan en participación en beneficios. Sin embargo, sí está establecida una retribución variable anual a favor de los Consejeros ejecutivos.

- Parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales.

A los criterios aplicables a las retribuciones de carácter variable de los Consejeros ejecutivos se hace referencia en el apartado A.1.

- Clases de consejeros que son beneficiarios de sistemas retributivos que incorporan una retribución variable.

Las retribuciones variables sólo se aplican a los Consejeros ejecutivos.

- Fundamento de los sistemas de retribución variable, criterios de evaluación del desempeño, métodos de evaluación y estimación del importe absoluto de las retribuciones variables según el plan retributivo vigente.

La retribución variable se fundamenta en la gestión realizada por los Consejeros ejecutivos y los resultados obtenidos con ella y para su cuantificación se tendrá en consideración la creación de valor para el accionista.

La estimación del importe absoluto de las retribuciones variables de los Consejeros ejecutivos asciende a 0,6 millones de euros.

- Periodos de diferimiento de pago o de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

En la actualidad no están previstos, con carácter general, periodos de diferimiento del pago de las retribuciones variables. En relación con el sistema de retribución en acciones como parte de la retribución variable anual, aprobado el 26 de mayo de 2010, sí está previsto un periodo de retención de las acciones de 3 años.

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

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

#### **Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

Existe un sistema de ahorro a largo plazo previsto para los Consejeros ejecutivos que es un sistema alternativo de pensiones consistente en un complemento de la pensión de la Seguridad Social equivalente al 35% de la retribución total que les correspondería percibir en el año en el que se produzca la jubilación, pudiéndose producir ésta a partir de los 65 años de edad o, en el caso de llevar prestando servicios en el Grupo durante más de cuarenta años, a partir de los 60 años de edad.

No está prevista la consolidación de derechos económicos a favor de los Consejeros de manera que sólo disfrutarán del mencionado complemento de pensión en el caso de que permanezcan en activo en la compañía en el momento en el que se produzca su jubilación.

El importe estimado de las aportaciones durante 2013 ha ascendido a 885.000 Euros.

No está previsto realizar aportaciones a planes de pensiones en favor de los Consejeros, ni de aportación definida ni de prestación definida.

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

#### **Explique las indemnizaciones**

La indemnización a abonar en caso de extinción de la relación contractual con el Consejero ejecutivo por voluntad de la Compañía no será inferior al importe del fondo constituido como complemento de pensión (mencionado en el apartado

A.5) o al importe de una anualidad de todos los conceptos retributivos, incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el grupo, según el que sea superior.

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

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

Las condiciones básicas de los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos en Corporación Financiera A ba, S.A. son las siguientes:

- Duración del contrato: Indefinida.
- Plazos de preaviso: quince días, como regla general.
- Cláusulas relativas a primas de contratación, indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el Consejero Ejecutivo: La indemnización a abonar en caso de extinción de la relación por voluntad de la Compañía no será inferior al importe del fondo constituido como complemento de pensión o al importe de una anualidad de todos los conceptos retributivos, incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el grupo, según el que sea superior.
- Dedicación exclusiva.

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

**Explique las remuneraciones suplementarias**

No existen.

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

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

No existen.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

No existen.

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

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

No existen.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la

consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

**Explique los otros conceptos retributivos**

No existen.

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

**Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos**

Las retribuciones en favor de los Consejeros por su condición de tales, así como las establecidas por su participación en las Comisiones del Consejo, están establecidas en importes moderados, especialmente si se comparan con las establecidas para otras sociedades cotizadas.

Las retribuciones variables de los Consejeros ejecutivos responden a los siguientes criterios:

- La retribución variable de los Consejeros ejecutivos tendrá en cuenta la gestión realizada por los mismos y los resultados obtenidos con ella.
- Para la cuantificación de la retribución de carácter variable de los Consejeros ejecutivos se tendrá en consideración la creación de valor para el accionista atendiendo, principalmente, a la evolución del valor neto de los activos de la Compañía y a la evolución de la cotización de las acciones.
- La retribución variable de los Consejeros ejecutivos guardará relación con el desempeño profesional de los mismos y no derivará simplemente de la evolución general de los mercados.
- La remuneración variable, en la medida que tenga en consideración los resultados de la Sociedad, tomará también en cuenta las eventuales salvedades que puedan constar en el informe del Auditor Externo, a efectos de minorar dichos resultados.

La remuneración variable de los Consejeros ejecutivos no supera el importe conjunto de sus remuneraciones fijas.

Para atender a los resultados a largo plazo de la sociedad está establecido un sistema de opciones para la adquisición de acciones de la sociedad por parte de los Consejeros ejecutivos y directivos de la misma, con vencimiento a los tres años de su aprobación con la finalidad de facilitar su incorporación al accionariado de la sociedad y vincularles de manera más directa al proceso de creación de valor para los accionistas de la compañía.

Al no estar establecidas remuneraciones basadas exclusivamente en los resultados de la compañía, tampoco están previstas cláusulas o fórmulas de recobro para poder reclamar la devolución de las mismas.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

**Previsión general de la política de remuneraciones**

No está prevista una variación de la política de remuneraciones para los próximos ejercicios.

Por lo tanto, resultará de aplicación la política de remuneraciones a la que se hace referencia en el apartado A.1.



B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

**Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones**

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración de Corporación Financiera Alba, las decisiones relativas a la política de retribuciones de los Consejeros y altos directivos, la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos serán aprobadas por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

**Explique los incentivos creados para reducir riesgos**

No están previstos incentivos específicamente dirigidos a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlos a los objetivos valores e intereses a largo plazo de la sociedad, pero la totalidad del sistema retributivo de los Consejeros ejecutivos está basado en principios de moderación y vinculación a los resultados a medio y largo plazo.

Por lo que se refiere a la remuneración de los Consejeros por su carácter de tal, no se considera necesario ningún incentivo especial para reducir riesgos, dada la moderación de su importe.

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

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

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

A las retribuciones de los Consejeros se refiere el artículo 39 de los Estatutos Sociales, que prevé que el Consejo de Administración sea retribuido con una remuneración fija establecida por la Junta General, y que será el propio Consejo el que decida la forma de distribuir entre sus componentes la retribución acordada por la Junta. A ello se añade la posibilidad de que, con carácter acumulativo, la retribución de los Consejeros que desempeñen funciones directivas, pueda consistir en la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o en incentivos relacionados con el valor de las acciones de la sociedad, en la forma, términos y condiciones que fije la Junta. Finalmente, los Estatutos hacen referencia a que la retribución prevista en los mismos será compatible e independiente de los sueldos, entregas de acciones u opciones sobre acciones, u otras retribuciones que correspondan a los miembros del Consejo de Administración que mantengan con la Sociedad una relación laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios, que se someterán al régimen legal que les resulte aplicable, y que serán compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración.

Las retribuciones de los Consejeros durante 2013 han respondido a lo previsto en la Política de Retribuciones aprobada por el Consejo de Administración (aprobada el 30 de mayo de 2007 y modificada mediante acuerdos de 22 de abril de 2008, 16 de diciembre de 2009, 15 de diciembre de 2010 y 26 de marzo de 2012) a la que se ha hecho referencia en el apartado A.1.

El Consejo de Administración acordó mantener, durante 2013, el mismo sistema e importe de la retribución estatutaria de los miembros del Consejo de Administración fijados para 2012, sin que se haya adoptado ninguna otra decisión específica en materia de remuneraciones.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
CARLOS MARCH DELGADO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN MARCH DELGADO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN MARCH DE LA LASTRA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN MARCH JUAN	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE NIETO DE LA CIERVA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE RAMON DEL CAÑO PALOP	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RAMON CARNE CASAS	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
NICHOLAS BROOKES	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ISIDRO FERNANDEZ BARREIRO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 25/01/2013.
EUGENIO RUIZ-GALVEZ PRIEGO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 25/01/2013.
JOSE MARIA SERRA FARRE	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 25/09/2013.
AMPARO MORALEDA MARTINEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	Independiente	Desde 29/05/2013 hasta 31/12/2013.
REGINO MORANCHEL FERNANDEZ	Independiente	Desde 29/05/2013 hasta 31/12/2013.
CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Independiente	Desde 13/12/2013 hasta 31/12/2013.

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

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	0	30	0	0	0	0	0	0	30	0
NICHOLAS BROOKES	0	40	0	0	0	16	0	0	56	46
RAMON CARNE CASAS	0	40	0	0	0	0	0	0	40	40
JOSE RAMON DEL CAÑO PALOP	165	40	0	85	0	0	0	0	290	275
ISIDRO FERNANDEZ BARREIRO	0	10	0	0	0	2	0	0	12	104
JUAN MARCH DE LA LASTRA	176	40	0	244	0	0	0	0	460	440
JUAN MARCH DELGADO	0	118	0	0	0	6	0	0	124	118
CARLOS MARCH DELGADO	0	118	0	0	0	0	0	0	118	124
JUAN MARCH JUAN	0	40	0	0	0	0	0	0	40	40
SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN	239	40	0	180	0	0	0	0	459	508
AMPARO MORALED A MARTINEZ	0	40	0	0	0	10	0	0	50	31
REGINO MORANCHEL FERNANDEZ	0	31	0	0	0	0	0	0	31	0
JOSE NIETO DE LA CIERVA	0	40	0	0	0	10	0	0	50	50
EUGENIO RUIZ-GALVEZ PRIEGO	0	10	0	0	0	2	0	0	12	50
CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	0	10	0	0	0	1	0	0	11	0
JOSE MARIA SERRA FARRE	0	30	0	0	0	4	0	0	34	46

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

### SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN SISTEMA OPCIONES 2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
25/05/2011	75.000	75.000	40,03	3 AÑOS	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	75.000	75.000	40,03	3 AÑOS
Otros requisitos de ejercicio: 0											

### JOSE RAMON DEL CAÑO PALOP SISTEMA OPCIONES 2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
25/05/2011	35.000	35.000	40,03	3 AÑOS	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	35.000	35.000	40,03	3 AÑOS
Otros requisitos de ejercicio: 0											

**JUAN MARCH DE LA LASTRA**  
**SISTEMA OPCIONES 2011**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
25/05/2011	75.000	75.000	40,03	3 AÑOS	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	75.000	75.000	40,03	3 AÑOS
Otros requisitos de ejercicio: 0											

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
JOSE RAMON DEL CAÑO PALOP	138	71	1.553	1.372
JUAN MARCH DE LA LASTRA	455	149	1.492	1.016
SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN	255	496	5.477	5.040
JUAN MARCH JUAN	37	15	95	57

iv) Otros beneficios (en miles de €)

CARLOS MARCH DELGADO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0	0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
6	6	0	0

JUAN MARCH DELGADO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0	0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
8	6	0	0

JUAN MARCH DE LA LASTRA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

<b>JUAN MARCH DE LA LASTRA</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		0	0
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2012</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2012</b>
7	1	0	0

<b>ISIDRO FERNANDEZ BARREIRO</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		0	0
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2012</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2012</b>
18	17	0	0

<b>SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		0	0

<b>SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN</b>			
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2012</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2012</b>
10	9	0	0

<b>JOSE RAMON DEL CAÑO PALOP</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>	<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>	
0,00	0	0	
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2012</b>	<b>Ejercicio 2013</b>	<b>Ejercicio 2012</b>
7	6	0	0



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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN	0	100	0	0	0	0	0	0	100	100
RAMON CARNE CASAS	449	0	0	0	0	0	0	0	449	435
JUAN MARCH JUAN	48	0	0	45	0	0	0	0	93	46

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	30	0	0	30	0	0	0	0	30	0	0
NICHOLAS BROOKES	56	0	0	56	0	0	0	0	56	46	0
RAMON CARNE CASAS	40	0	0	40	449	0	0	449	489	475	0
JOSE RAMON DEL CAÑO PALOP	290	0	0	290	0	0	0	0	290	275	138
ISIDRO FERNANDEZ BARREIRO	12	0	0	12	0	0	0	0	12	104	0
CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	11	0	0	11	0	0	0	0	11	0	0
CARLOS MARCH DELGADO	118	0	0	118	0	0	0	0	118	124	0
JUAN MARCH DE LA LASTRA	460	0	0	460	0	0	0	0	460	440	455
JUAN MARCH DELGADO	124	0	0	124	0	0	0	0	124	118	0
JUAN MARCH JUAN	40	0	0	40	93	0	0	93	133	86	37
SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN	459	0	0	459	100	0	0	100	559	608	255
AMPARO MORALEDA MARTINEZ	50	0	0	50	0	0	0	0	50	31	0
REGINO MORANCHEL FERNANDEZ	31	0	0	31	0	0	0	0	31	0	0
JOSE NIETO DE LA CIERVA	50	0	0	50	0	0	0	0	50	50	0
EUGENIO RUIZ-GALVEZ PRIEGO	12	0	0	12	0	0	0	0	12	50	0
JOSE MARIA SERRA FARRE	34	0	0	34	0	0	0	0	34	46	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
<b>TOTAL</b>	<b>1.817</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.817</b>	<b>642</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>642</b>	<b>2.459</b>	<b>2.453</b>	<b>885</b>

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

0

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

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	54.225.482	93,01%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	2.571.813	4,74%
<b>Votos a favor</b>	51.612.771	95,19%
<b>Abstenciones</b>	40.898	0,07%

## **E** OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

- Apartado A.10. En relación con el apartado A.10 se indica que, aunque no se trata de una retribución en especie, la sociedad tiene contratadas a favor de los Consejeros ejecutivos y dominicales pólizas de seguros de enfermedad y de vida, accidentes e invalidez.

- Apartado D.1.(iv). Las cifras que figuran como "Primas de Seguros de Vida" incluyen tanto las primas por los seguros de vida como las primas por los seguros de enfermedad.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/03/2014.

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

Sí

No