



## **INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.**

### I.- Introducción

El artículo 529 novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC), introducido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas, al menos cada tres años, la política de remuneraciones del Consejo de Administración.

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (artículo 529 quince.3.g LSC) proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneración de los Consejeros que, asimismo, debe ser sometida a la aprobación de la Junta de Accionistas. Esta propuesta debe acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Junta General de accionistas celebrada el 10 de junio de 2015, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó la primera Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración ajustada a las previsiones de la Ley de Sociedades de Capital, tras la modificación operada por la Ley 31/2014.

Por su parte, la Junta General de accionistas celebrada el 18 de junio de 2018, también a propuesta del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó, tras los tres años previstos en la norma, la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para su aplicación en la segunda mitad del ejercicio 2018, y en los ejercicios 2019, 2020 y 2021. Sin embargo, teniendo en cuenta la modificación principal que se plantea introducir en la citada Política (una retribución variable anual), así como otros ajustes que también se considera oportuno introducir en la misma, dado que suponen números cambios de redacción, hacen que resulte preferible aprobar una Política completa, aunque los cambios de fondo no sean muy numerosos.

En cumplimiento de los preceptos legales mencionados, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Corporación Financiera Alba, S.A. ("Corporación Financiera Alba") elabora el presente informe sobre la propuesta de Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración (en adelante, "Política de Remuneraciones"), que será de aplicación para los ejercicios 2020, 2021 y 2022, y también para la segunda mitad del ejercicio 2019.

## II.- Normativa aplicable a la remuneración de los Consejeros

La LSC establece el carácter necesariamente remunerado del cargo de consejero de una sociedad cotizada (artículo 529 sexdecies LSC), a no ser que los estatutos sociales establezcan lo contrario. Los Estatutos Sociales de Corporación Financiera Alba confirman el carácter retribuido del cargo y establecen el sistema de retribución aplicable a los Consejeros (la redacción de los Estatutos Sociales se adapta a lo previsto en la LSC, tras la Ley 31/2014, en la Junta General del presente año). La remuneración de los Consejeros, ya sea en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, debe ajustarse a lo establecido en la Política de Remuneraciones.

En relación con los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales la Política de Remuneraciones debe determinar su retribución dentro del sistema previsto estatutariamente, e incluir el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de ellos por su mera condición de Consejeros.

En relación con los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (Consejeros Ejecutivos) la Política de Remuneraciones debe contemplar la cuantía de la retribución fija anual, los parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos.

Cualquier remuneración que perciban los Consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas ha de ser acorde con la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente apruebe la Junta General.

Por otro lado, la LSC (artículo 217.4) establece, con carácter general, que la remuneración de los Consejeros debe guardar 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. Asimismo, el sistema de remuneración establecido debe estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

## III.- 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 establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del grupo, tanto en términos absolutos como comparativos, evitando que el mismo pueda quebrantar la solidez de la entidad, cosa que sucedería si se incentivaran comportamientos de asunción excesiva de riesgos. Como objetivo principal del sistema retributivo de Corporación Financiera Alba destaca la generación de valor para la Sociedad y sus accionistas, pero haciéndolo de manera sostenida en el tiempo y asegurando la transparencia.

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
- La compatibilidad con (i) una gestión adecuada y eficaz del riesgo, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado, y con (ii) la estrategia empresarial, objetivos, valores e intereses a largo plazo del grupo, evitando posibles conflictos de intereses, y
- El sometimiento a las decisiones adoptadas por la Junta General de Accionistas.

La Política de Remuneraciones, al igual que hace la Ley de Sociedades de Capital, 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, como regla general.
- 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.
- La remuneración variable tendrá dos componentes, uno, con un período de generación anual y, otro, con un período de generación plurianual.
- Revisar los sistemas y progresos retributivos para, en su caso, introducir las adaptaciones necesarias, atendiendo a los resultados y capacidad de motivación.

#### IV.- Contenido de la Política de Remuneraciones

##### a) Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

De acuerdo con previsto en la normativa aplicable y siguiendo los principios generales de gobierno corporativo, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales (y, por lo tanto, para los Consejeros no ejecutivos) consiste, básicamente, en una cantidad fija anual. El importe global máximo de la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos debe, siguiendo los preceptos de la LSC, ser fijado por la Junta y ha de mantenerse vigente en tanto la Junta no acuerde su modificación. La cifra fijada por la Junta General de accionistas se destina a retribuir al Consejo de Administración y sus Comisiones y se distribuye en la forma que el Consejo estime más oportuna, a propuesta de la Comisión de Nombramientos Retribuciones.

La Política de Remuneraciones propuesta contempla la remuneración de todos los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, la remuneración adicional del Presidentes, la remuneración adicional de los Vicepresidentes, la remuneración por la participación de los Consejeros en las distintas Comisiones del Consejo, y la retribución global máxima para todo el Consejo de Administración (para las Consejeros por su condición de tales). Como novedades en este ámbito, la propuesta de nueva Política de Remuneración introduce una retribución para los Vicepresidentes -dada la implicación que se requiere de los mismos-, introduce una retribución diferenciada para los Presidentes de la Comisiones del Consejo, y actualiza todas las retribuciones, siguiendo las tendencias de otras entidades comparables.

##### b) Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

En relación con los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, la Política de Remuneraciones contiene una descripción detallada de cada uno de los siguientes elementos de remuneración, para los que, además, se establece el límite máximo respectivo:

- Retribución fija

- Retribución variable
- Retribuciones en especie, y
- Sistema de previsión

Las novedades en el ámbito de las remuneraciones de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, son, básicamente, dos. Por una parte, se unifican los conceptos “Retribución Base” y “Complemento” en una sola retribución fija (la “Retribución Fija”), dado que el componente variable del “Complemento” no resultaba suficientemente relevante y, por otra, se introduce una retribución variable anual.

Para la introducción de la retribución variable anual se ha contado con el asesoramiento de un consultor externo, Willis Towers Watson, y se basa en el establecimiento de una serie de parámetros que permiten evaluar el desempeño y el nivel de cumplimiento, así como el diferimiento de la mitad de la retribución devengada.

No obstante, la introducción de esta retribución variable anual llevará aparejada la reducción del número de unidades que se asignarán a los destinatarios de la retribución variable plurianual, en comparación con ejercicios anteriores, de manera que se limite el crecimiento del conjunto de las retribuciones variables, aún en el caso de cumplimiento máximo de los objetivos que se establezcan.

Asimismo, en la Política de Remuneraciones se hace referencia a las condiciones básicas de los contratos de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, que afectan a:

- Duración del contrato
- Plazo de preaviso
- Indemnización en caso de resolución anticipada o terminación de la relación contractual
- Pactos de exclusividad, y
- Pactos de no concurrencia post-contractual y de permanencia.
- Pacto de recuperación de retribuciones variable satisfechas (“clawback”).

## V.- Conclusión

De conformidad con lo expuesto en este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Corporación Financiera Alba, considera que (i) la Política de Remuneración contiene las menciones exigidas por la normativa aplicable; y que (ii) su contenido se adapta a la normativa vigente y a las buenas prácticas en materia retributiva, se ajusta a los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia, y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas, por lo que resulta procedente su elevación a la Junta General, para su aprobación.”

Madrid, 9 de mayo de 2019