



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.¹

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. Esta Política sustituye a la aprobada por la Junta General de Corporación Financiera Alba celebrada el 18 de junio de 2018.

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 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.

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
- 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 lo hace la Ley de Sociedades de Capital (tras la modificación introducida por 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.

¹ Aprobada por la Junta General celebrada el 17 de junio de 2019. Esta Política sustituye a la aprobada por la Junta General celebrada el 18 de junio de 2018.

En todo caso, la remuneración de los Consejeros deberá 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 y estará orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

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, salvo en determinados supuestos.
- 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.
- 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.

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 100.000 euros anuales.
- El Presidente percibirá una remuneración adicional de 300.000 euros anuales.
- Los Vicepresidentes percibirán una remuneración adicional de 200.000 euros anuales.
- El Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento percibirá una remuneración adicional de 35.000 euros anuales.
- Los Vocales de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (excluido el Presidente) percibirán una remuneración adicional de 25.000 euros anuales.
- El Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones percibirá una remuneración adicional de 25.000 euros anuales.
- Los Vocales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (excluido el Presidente) percibirán una remuneración adicional de 15.000 euros anuales.
- El Presidente de la Comisión de Inversiones percibirá una remuneración adicional de 50.000 euros anuales.
- Los Vocales de la Comisión de Inversiones (excluido el Presidente) percibirán una remuneración adicional de 30.000 euros anuales.
- Remuneración adicional consistente en 15.000 euros anuales, con el mismo sistema de devengo que la retribución anual, por la participación en cualquier Comisión distinta de las anteriormente citadas.
- La retribución global máxima para todos los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales se establece, por la Junta General, en 2.500.000 euros anuales.
- El Consejo de Administración determinará los plazos en los que se distribuirá esta retribución y el momento del pago.

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

1) Retribución Fija

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

- Retribución Fija de Consejero Delegado: hasta 1.300.000 euros anuales.
- Retribución Fija de Consejero con otras funciones ejecutivas: hasta 800.000 euros anuales.

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

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

La Retribución Fija 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.

El importe máximo de la Retribución Fija del conjunto de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas será de 3.500.000 de euros anuales. En caso de que el número de Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas sea superior a tres, el límite indicado se aumentará proporcionalmente.

Se computarán dentro de la Retribución Fija 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.

2) Retribución variable

2.1. Retribución variable anual

2.1.1. Destinatarios. El Consejo de Administración determinará los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, así como los directivos u otros empleados, que percibirán una retribución variable anual (el "Incentivo") que tendrá las características que se establecen en los siguientes apartados.

2.1.2. Parámetros. Para el cálculo del Incentivo global se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

- Evolución en el año natural del valor neto de activos (VNA) de Corporación Financiera Alba, medido de forma absoluta respecto a un objetivo (ponderación 25%).
- Retorno total para el accionista (evolución VNA más dividendos), medido de forma relativa, respecto al retorno total para el accionista del Ibex-35 (ponderación 25%).
- Generadores de valor (ponderación 50%), considerando como tales: la ejecución de la estrategia internacional; el seguimiento de las inversiones existentes; el análisis y ejecución de inversiones y desinversiones; y la gestión corporativa.

2.1.3. Criterio de reparto. Una vez evaluados a posteriori los parámetros mencionados, para el reparto de Incentivo se atenderá al desempeño de cada destinatario del mismo.

2.1.4. Devengo. El devengo del Incentivo será anual, coincidiendo con el año natural.

2.1.5. Diferimiento. Si bien el devengo del Incentivo es anual, su abono se distribuirá en dos tramos: (i) un 50% se abonará al comienzo del ejercicio siguiente, y (ii) el otro 50% se convertirá en unidades sobre el VNA de

Corporación Financiera Alba (“phantom shares”) al 31 de diciembre (redondeadas al alza), que se harán efectivas, junto con la revalorización (VNA a la fecha elegida por el destinatario) y los dividendos, a opción del destinatario, no antes de cinco años desde su devengo y no más tarde de ocho años desde el mismo.

2.1.6. Generación del Incentivo conjunto (“Bonus pool”).

- Al principio de cada ejercicio se asigna un objetivo de cumplimiento (“Bonus target”) a cada destinatario, como parte de la revisión anual de la retribución.
- Finalizado el ejercicio, el Consejo de Administración determinará el nivel de logro de los objetivos (para todo el equipo) entre 0% y 125%, siendo 100% el cumplimiento de las expectativas.
- El Incentivo conjunto (“Bonus pool”) se calculará multiplicando el nivel de logro por la suma de los “Bonus target”.
- Anualmente se podrán revisar los objetivos previstos.

2.1.7. Reparto del “Bonus pool”.

- El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de su “Bonus target” y de la evaluación del rendimiento, decidirá el reparto del “Bonus pool” a asignar al Consejero Delegado.
- El resto del “Bonus pool” se repartirá de forma similar, pero partiendo de la propuesta del Consejero Delegado.

2.1.8. Cálculo del logro del equipo en función de la evolución del valor neto de activos (VNA) de Corporación Financiera Alba:

Revalorización del VNA por acción en el ejercicio	Nivel de logro
≤ 0%	0%
7%	100%
≥ 9,5%	125%

2.1.9. Cálculo del logro del equipo en función de la evolución del retorno total para el accionista (“RTA”):

Exceso de RTA de ALBA respecto al RTA del Ibex-35	Nivel de logro
≤ Ibex -3%	0%
Ibex + 1%	100%
≥ Ibex + 5%	125%

2.1.10. Tratamiento de las bajas:

- Bajas voluntarias: (i) Antes del cierre del ejercicio: se perderá el derecho a percibir el Incentivo; (ii) Durante el periodo de diferimiento: se perderá el derecho a percibir cualquier Incentivo diferido para el que no se haya cumplido el período mínimo de cinco años posterior a la generación.
- Bajas involuntarias con causa (despido): Se perderá la retribución, tanto antes del cierre del ejercicio como durante el período de diferimiento.
- Bajas involuntarias sin causa (fallecimiento, jubilación, invalidez): se conservará el derecho al Incentivo, pero se liquidará la retribución en el mes siguiente al hecho causante. Si se continuara como Consejero de Corporación Financiera Alba o de alguna sociedad participada, se mantendrán vigentes las condiciones del Incentivo.

- 2.1.11. Suspensión de la relación. En caso de excedencia voluntaria, se perderá el derecho a recibir el Incentivo. En el caso de pasar a prestar servicios en otra empresa del grupo o de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante la lactancia o de adopción, se conserva el derecho al Incentivo.
- 2.1.12. Importe máximo. El importe máximo de la retribución variable anual para el conjunto de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas será de 1.000.000 de euros anuales. En caso de que el número de Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas sea superior a tres, el límite indicado se aumentará proporcionalmente.

2.2. Retribución variable plurianual

2.2.1. Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba y los que representen a Corporación Financiera Alba en los órganos de administración de otras empresas o entidades filiales, participadas o vinculadas 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.

2.2.2. 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.

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

2.2.4. 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:

2.2.4.1. 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 que se fije en el acuerdo de implementación del mismo.

2.2.4.2. 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.

2.2.5. 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.

2.2.6. 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.

2.2.7. 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 50 por ciento del “valor liquidativo inicial”.

El importe máximo de la Retribución Variable del conjunto de los Consejeros destinatarios de esta retribución será de 7.000.000 de euros anuales. En caso de que el número de Consejeros que sean destinatarios de la retribución sea superior a cinco, el límite indicado se aumentará proporcionalmente.

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.

3) Complemento especial

El Consejo, por razones extraordinarias, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá establecer un complemento a favor de uno o varios de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, abonable de una sola vez, que no podrá superar, en conjunto, el importe de 1.000.000 de euros anuales.

4) 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, en su caso, el coste fiscal del Consejero correspondiente a las primas que sean satisfechas por ella.

El importe máximo de la Remuneración en especie del conjunto de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas será de 500.000 de euros anuales. En caso de que el número de Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas sea superior a tres, el límite indicado se aumentará proporcionalmente.

4.1. 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.

4.2. 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 Fija.

4.3. 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 treinta años.

5) Sistema de previsión

En la Sociedad coexisten dos sistemas de previsión, uno de prestación definida y otro de aportación definida, dependiendo de que la relación con la misma, sea cual sea su naturaleza, sea anterior o posterior al 1 de enero de 2017. En ambos casos, el sistema está externalizado mediante la celebración de los correspondientes contratos con compañías de seguros.

5.A. Sistema de previsión de prestación definida

5.A.1. Sistema 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 Retribución Fija (“Pensión por Jubilación”).

En el supuesto de que el Consejero se jubile anticipadamente de forma voluntaria, de acuerdo con la legislación aplicable en cada momento, tendrá derecho a percibir la renta anual y vitalicia citada en el párrafo anterior, devengada a esa fecha.

5.A.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 (apartado 5.A.1) en el año en el que se produzca la invalidez.

5.A.3. Pensión de Viudedad

En caso de fallecimiento del Consejero que desempeñe funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba en situación de activo, la Sociedad estará obligada a abonar a su cónyuge viudo una renta anual por importe del 21% de la Retribución

Fija 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 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.

5.A.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, se 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 Fija, en el año en que se produzca el fallecimiento.

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 Fija 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.

En el caso de que el huérfano o huérfanos beneficiarios de las Pensiones de Orfandad lo fueran de ambos progenitores, el de mayor edad, dentro de aquellos que tuvieran derecho a la Pensión de Orfandad, percibirá la renta que hubiese correspondido al cónyuge viudo como Pensión de Viudedad. Los restantes huérfanos percibirán la Pensión de Orfandad establecida en el primer párrafo del presente apartado. En este supuesto, los huérfanos tendrán derecho a percibir la Pensión de Orfandad que les corresponda hasta que cada uno de ellos cumpla la edad reglamentaria, que se ampliará hasta los veinticinco años, siempre que los beneficiarios se hallen dedicados exclusivamente a cursar estudios. En cualquier caso, el importe a percibir por el huérfano o huérfanos no podrá superar el 35% de la Retribución Fija que le hubiese correspondido al Consejero en el año en que, en su caso, se produjera su fallecimiento.

5.B. Sistema de previsión de aportación definida

5.B.1. Sistema 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. Se incluirá al Consejero en un sistema alternativo de pensiones de aportación definida. La aportación anual y su actualización será la que se pacte con el Consejero. 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. En ese momento, el Consejero tendrá derecho a la provisión matemática derivada de las aportaciones mencionadas. El máximo de la citada provisión matemática será el capital necesario para comprar una renta vitalicia (anual, fija y reversible al 60% a favor del cónyuge viudo y del 20% para cada huérfano, con el límite del 100% conjunto) cuyo importe sea el 35% de la Retribución Fija del año en que se produzca la jubilación.

En el supuesto de que el Consejero se jubile anticipadamente de forma voluntaria, de acuerdo con la legislación aplicable en cada momento, tendrá derecho a percibir la provisión matemática mencionada.

5.B.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, tendrá derecho al cobro del 100% de la provisión matemática prevista en el apartado 5.B.1. anterior, en el año que se produzca la invalidez.

5.B.3. Pensión de Viudedad

En caso de fallecimiento del Consejero que desempeñe funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba en situación de activo, su cónyuge viudo tendrá derecho al 60% de la provisión matemática prevista en el apartado 4.B.1. anterior, referida al año en el que se produzca el fallecimiento.

El derecho del cónyuge viudo a la percepción de la prestación por 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.

5.B.4. Pensión de Orfandad

Si, en caso de fallecimiento del Consejero que desempeñe funciones ejecutivas, 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, cada uno de los huérfanos tendrá derecho a una renta temporal equivalente al 20% de la que correspondería al Consejero en

situación de jubilación de acuerdo con lo previsto en el apartado 5.B.1. anterior, pero referida al año en el que se produzca el fallecimiento.

La acumulación de las prestaciones por Viudedad y Orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 35% de la suma de la Retribución Fija.

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.

En el caso de que el huérfano o huérfanos beneficiarios de las Pensiones de Orfandad lo fueran de ambos progenitores, el de mayor edad, dentro de aquellos que tuvieran derecho a la Pensión de Orfandad, percibirá la renta que hubiese correspondido a la viuda como Pensión de Viudedad. Los restantes huérfanos percibirán la Pensión de Orfandad establecida en el primer párrafo del presente apartado. En este supuesto, los huérfanos tendrán derecho a percibir la Pensión de Orfandad que les corresponda hasta que cada uno de ellos cumpla la edad reglamentaria, que se ampliará hasta los veinticinco años, siempre que los beneficiarios se hallen dedicados exclusivamente a cursar estudios. En cualquier caso, el importe a percibir por el huérfano o huérfanos no podrá superar el límite fijado en el apartado 5.B.1. anterior.

5.C. Límite de aportación

El importe máximo de las aportaciones que realice Corporación Financiera Alba para atender a los sistemas de previsión descritos en los números anteriores de este apartado 5), será de 1.500.000 de euros anuales. En caso de que el número de Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas sea superior a tres, el límite indicado se aumentará proporcionalmente.

6) 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.

- 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, de acuerdo con lo previsto en los apartados 5.A.1 ó 5.B.1, según el caso, o al importe de una anualidad de la Retribución Fija, 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 Fija, 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 (apartados 5.A.1 ó 5.B.1), que le corresponderá completo, en todo caso.
 - La indemnización no se abonará hasta que la sociedad haya podido comprobar que el Consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento que puedan estar establecidos.
- Pacto de recuperación de retribuciones variable satisfechas (“clawback”). En caso de que (i) la retribución variable sea satisfecha atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad al momento en que dicha retribución variable sea satisfecha (por ejemplo, en base a eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo que minoren los resultados), (ii) se haya producido una actuación fraudulenta por parte del Consejero, o (iii) el Consejero haya causado un daño grave a la Sociedad interviniendo culpa o negligencia grave, la Sociedad tendrá derecho a reclamar al Consejero que desempeñe funciones ejecutivas la devolución de los correspondientes componentes de la retribución variable. La reclamación podrá realizarse en un plazo de tres años a contar desde el momento en que la Sociedad hubiera satisfecho la remuneración variable que sea objeto de reclamación.
 - 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 de su aprobación y, de acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodécimos 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.

No obstante, a efectos de la retribución variable anual prevista en el apartado 2.1 se tendrá en cuenta el año 2019 completo.

La introducción de la retribución variable anual prevista en el apartado 2.1 llevará aparejada la reducción del número de unidades que se asignarán a los destinatarios de la retribución variable plurianual prevista en el apartado 2.2, 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.

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, 17 de junio de 2019