



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") (en la redacción introducida por la Ley 5/2021, de 12 de abril), 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 General de Accionistas. Esta propuesta debe acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Junta General de Accionistas de Corporación Financiera Alba celebrada el 10 de junio de 2015, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo de Administración, aprobó la primera Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración ajustada a las previsiones de la LSC (tras la modificación operada por la Ley 31/2014), que fue sustituida por la aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 18 de junio de 2018, que, a su vez, fue sustituida por la aprobada por la Junta General celebrada el 17 de junio de 2019 y modificada por acuerdo de la Junta General celebrada el 18 de junio 2020.

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 a partir de su aprobación por la Junta General de Accionistas y durante los tres ejercicios siguientes.

La Disposición Transitoria Primera de la citada Ley 5/2021, de 12 de abril, establece que las sociedades cotizadas deberán someter a aprobación de la primera Junta General de accionistas que se celebre tras la entrada en vigor de dicha Ley, una nueva política de remuneraciones de los consejeros, adaptada a los nuevos requisitos establecidos en el artículo 529 novodecies de la LSC.

La Política de Remuneraciones que se propone sustituirá a la aprobada por la Junta General de Corporación Financiera Alba celebrada el 17 de junio de 2019 y modificada por acuerdo de la Junta General celebrada el 18 de junio de 2020.

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 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 remuneración de estas funciones deberá ajustarse a los estatutos y a la política de remuneraciones aprobada con arreglo a lo previsto en la Ley (artículo 529 novodecies LSC) y a los contratos aprobados conforme a lo establecido en el artículo 249 de la LSC. La política de remuneraciones debe establecer, al menos, la cuantía de la retribución fija anual y las demás previsiones a que se refiere la Ley.

La política de remuneraciones debe cumplir los requisitos previstos en la LSC (artículo 529 novodecies.3 LSC), que, resumidamente, son: a) contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad; b) ser clara y comprensible y describir los distintos componentes de la remuneración fija y variable; c) exponer la forma en la que se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores; d) en relación con las remuneraciones variables, establecer criterios claros, completos y variados para esa concesión y señalar los criterios de rendimiento financiero y no financiero; e) informar sobre cualquier período de diferimiento y sobre la posibilidad de la sociedad de exigir la devolución de la remuneración variable; f) en el caso de remuneraciones basadas en acciones, la política debe especificar los períodos de devengo, la retención de las acciones tras la consolidación, y la forma en que contribuye a la consecución de los objetivos establecidos en la letra a); g) señalar la duración de los contratos con los consejeros, los plazos de preaviso aplicables, las características de los sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada, las condiciones de terminación y los pagos vinculados a esta; h) explicar el proceso de toma de decisiones seguido para su determinación, revisión y aplicación, así como las medidas destinadas para evitar o gestionar conflictos de intereses; i) explicar, en los casos de revisión de la política, los cambios significativos y cómo se han

tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la política y los informes anuales de remuneraciones de consejeros.

Por otra parte, las sociedades pueden aplicar excepciones temporales a la política de remuneraciones, siempre que en la misma conste el procedimiento a utilizar y las condiciones en las que se pueden aplicar esas excepciones y se especifiquen los componentes de la política que puedan ser objeto de excepción.

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 se sustenta la Política de Remuneraciones son:

- El equilibrio y la moderación.
- El alineamiento con las mejores prácticas del mercado.
- El seguimiento de las recomendaciones sobre buen gobierno corporativo relativas a las 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.

- El sometimiento a las decisiones adoptadas por la Junta General de Accionistas, y
- La no discriminación, reconociendo la igualdad de remuneración para servicios de igual valor.

La Política de Remuneraciones, al igual que hace la LSC, distingue la remuneración de los Consejeros en su condición de tales y la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

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

- Suficiencia para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, pero sin que sea tan elevada como para comprometer su independencia.
- Relación con la dedicación efectiva.
- Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones por los distintos Consejeros.
- Ausencia de componentes variables.
- Carácter incentivador, pero en cuantía que no condicione la independencia.
- Tener en cuenta, como referencia, criterios de mercado, en atención a la retribución prevista para Consejeros de sociedades cotizadas con las que se pueda establecer alguna comparación.

La remuneración a los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, en caso de que se nombren, puesto que en este momento no hay Consejeros de este tipo, se basará, 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 podrá comprender 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 los Consejeros por su condición de tales).

Como novedades en este ámbito, la propuesta de nueva Política de Remuneraciones modifica las retribuciones del Presidente y los Vicepresidentes, que, a partir de la misma, ya no tendrán la posibilidad de ser destinatarios de retribuciones variables plurianuales en el caso de que representen a Alba en los Consejos de Administración de sociedades filiales o participadas y, consecuencia de lo anterior, la elevación del importe máximo conjunto de las retribuciones de los Consejeros en su condición de tales.

b) Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

La Política propuesta simplifica la regulación de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, teniendo en cuenta la situación actual en la que no hay nombrados Consejeros de esta clase, pero con el propósito de que exista una regulación sencilla y flexible que permita establecer una remuneración adecuada en el caso de que se nombren Consejeros Ejecutivos durante su vigencia, sin perjuicio de que, probablemente, la Política tenga que experimentar alguna modificación para adaptarse a las circunstancias del momento (cosa que, normalmente, sucederá con posterioridad al nombramiento).

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones contiene una regulación mínima o básica de los conceptos que se venían contemplando con anterioridad, esto es:

- Retribución fija
- Retribución variable
- Complemento especial por razones extraordinarias
- Retribuciones en especie, y
- Sistema de previsión

Las novedades en el ámbito de las remuneraciones de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, se centrarían, además de en la simplificación mencionada, en: (i) contemplar, como único sistema de previsión para este tipo de Consejeros, el de aportación definida; (ii) la limitación de los supuestos en los que podría utilizarse el complemento especial; y (iii) en la posible retribución en especie consistente en la cesión de uso de un vehículo en renting.

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
- Pactos de no concurrencia post-contractual y de permanencia, y
- Pacto de recuperación total o parcial de retribuciones variables satisfechas (“clawback”)

En definitiva, en el ámbito de las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos, atendiendo a la situación actual en la que no hay nombrados Consejeros de este tipo, no hay cambios significativos que puedan suponer nuevas retribuciones o incrementos de las hasta ahora previstas que, en este momento, no están teniendo aplicación.

c) Otros contenidos

Finalmente, atendiendo a las previsiones del artículo 529 novodecies de la vigente LSC (en la redacción introducida por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica la LSC y otras normas financieras en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas), en la Política también se hace referencia, de manera adecuada y suficiente, a:

- La transparencia de las retribuciones del Consejo.
- Las excepciones temporales a la aplicación de la Política.
- El proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política, así como la regulación de los conflictos de interés.
- La relación de la Política con las condiciones de los empleados de la Sociedad.

- La coherencia con la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y
- La vigencia de la Política de Remuneraciones.

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, 22 de marzo de 2022



PROPUESTA

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, introducido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre y modificado por la Ley 5/2021, de 12 de abril, relativo a la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros; el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración de Corporación Financiera Alba, S.A. ("**Corporación Financiera Alba**" o la "**Sociedad**"), establece, entre las competencias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros, para que se someta a su aprobación por la Junta General de Accionistas.

El régimen vigente, tras las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021, mantiene la obligatoriedad de que la junta general de accionistas de una sociedad cotizada apruebe una política de remuneraciones de consejeros al menos cada tres años, si bien amplía el contenido obligatorio de la misma.

La disposición transitoria primera de la citada Ley 5/2021 establece que las sociedades cotizadas deberán someter a aprobación de la primera junta general de accionistas que se celebre tras la entrada en vigor de dicha Ley, una nueva política de remuneraciones de consejeros, adaptada a los nuevos requisitos establecidos en el artículo 529 novodecies de la LSC.

En cumplimiento de lo previsto en la citada normativa, artículos 529 novodecies y concordantes de la Ley de Sociedades de Capital, la Junta General de Accionistas de Corporación Financiera Alba, S.A., 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 Accionistas de Corporación Financiera Alba celebrada el 17 de junio de 2019 y modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2020.

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 Alba (el "**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 se sustenta la Política de Remuneraciones son:

- El equilibrio y la moderación.
- El alineamiento con las mejores prácticas de mercado.
- El seguimiento de las recomendaciones sobre buen gobierno corporativo relativas a las 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.
- El sometimiento a las decisiones adoptadas por la Junta General de Accionistas.
- La no discriminación, reconociendo la igualdad de remuneración para servicios de igual valor.

La Política de Remuneraciones, al igual que lo hace la Ley de Sociedades de Capital (tras la modificación introducida por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre), distingue la remuneración de los Consejeros en su condición de tales y la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

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.
- 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 de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, en caso de que se nombren, se basará, 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 podrá comprender 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 los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales consistirá en un importe en metálico de 100.000 euros anuales, cada uno.

Se establecen las siguientes retribuciones adicionales:

- El Presidente percibirá una remuneración adicional de 550.000 euros anuales.
- Los Vicepresidentes percibirán una remuneración adicional de 450.000 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, que pueda establecerse.

La retribución global máxima anual para todos los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales se establece, por la Junta General de Accionistas, en 3.000.000 de euros anuales, que permanecerá en vigor en tanto no se acuerde su modificación.

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

Aunque en la actualidad no existen Consejeros con funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba, en caso de que se nombrara uno o varios Consejeros ejecutivos durante la vigencia de esta Política, cada uno de ellos podrá percibir una remuneración por los conceptos retributivos detallados en la misma, cuyo importe sería determinado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, bajo los límites señalados a continuación, en el marco previsto en los Estatutos Sociales de Corporación Financiera Alba, y en los términos previstos en su contrato.

1) Retribución fija

La retribución fija de cada uno de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba consistirá en un importe bruto anual que ascenderá, como máximo, a 1.300.000 euros anuales.

El importe concreto de la retribución fija de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas estará fijado en el contrato que se suscriba, en los términos legalmente exigibles, entre estos y la Sociedad, y habrá sido determinada por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La retribución fija se abonará en catorce mensualidades, de idéntica cuantía y por meses vencidos, siendo doble en los meses de junio y diciembre.

La retribución fija se actualizará a principios de cada año natural por acuerdo del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El importe máximo de la retribución fija del conjunto de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas será de 3.000.000 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.

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

Los Consejeros con funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba podrán ser beneficiarios de los planes de retribución variable anual y plurianual implantados por la Sociedad.

Dichos planes podrán materializarse, a elección de la Sociedad, mediante pagos en efectivo, concesión de opciones sobre acciones y/o entrega de acciones que hayan sido, en su caso, aprobados por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Una vez aprobados, el Consejo de Administración de la Sociedad establecerá, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los criterios para la concesión de la retribución variable, señalando los criterios de rendimiento financiero y no financiero, los métodos que deben aplicarse para determinar en qué medida se han cumplido dichos criterios y la manera en la que esta retribución contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

En el caso de que se nombren Consejeros con funciones ejecutivas durante la vigencia de esta Política resultarán de aplicación los siguientes criterios de concesión de la remuneración variable que, en su caso, podrán ser modificados por la Junta General de Accionistas:

- Para el cálculo de la retribución variable anual se tendrán en cuenta parámetros ligados a la evolución del valor neto de los activos, el retorno total del accionista y/o la generación de valor (que podría incluir, entre otros, la ejecución de la estrategia internacional, el seguimiento de las inversiones existentes, el análisis y ejecución de inversiones y desinversiones, y la gestión corporativa).
- La retribución variable anual a abonar a cada Consejero ejecutivo ascenderá a un importe que representará, como máximo, hasta un 100% de su retribución fija anual, y que dependerá del grado de aportación del Consejero ejecutivo en la consecución de los objetivos.
- Se seguirá un criterio de devengo anual, aunque el abono de la retribución se realizará en dos tramos, un primer pago al comienzo del año siguiente al de medición de los objetivos, y el segundo en un periodo de entre cinco y ocho años. La parte diferida estará vinculada con la evolución del valor neto de los activos por acción de la Sociedad durante el periodo de diferimiento.

El importe máximo de la retribución variable anual para el conjunto de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas será de 3.000.000 euros

anuales. En caso de que el número de Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas sea superior a tres, el límite indicado se aumentará proporcionalmente.

Por su parte, la retribución variable plurianual estará referida a la diferencia entre el valor neto de los activos “inicial” (“**NAV inicial**”) y “final” (“**NAV final**”) por acción, de Corporación Financiera Alba, S.A, donde:

- El “NAV inicial” de cada acción será el valor neto de los activos medio por acción de Corporación Financiera Alba, S.A. 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.
- El “NAV final” será el valor neto de los activos medio por acción de Corporación Financiera Alba, S.A. 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.

El importe máximo de la retribución variable plurianual del conjunto de los Consejeros destinatarios de esta retribución será de 3.000.000 de euros anuales. En caso de que el número de Consejeros que sean destinatarios de la retribución sea superior a tres, el límite indicado se aumentará proporcionalmente.

3) Complemento especial

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá establecer por razones extraordinarias, 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.

Dicha retribución consistiría en una recompensa al esfuerzo y especial dedicación realizados, por ejemplo, ante la consecución de logros singulares que contribuyen de manera significativa al resultado de la Sociedad, siempre que se genere un valor añadido para los accionistas o se genere un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo que refuercen la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo de la Sociedad.

4) Remuneración en especie

Se podrá establecer a favor de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas determinadas remuneraciones en especie, entre las que podrán incluirse las siguientes coberturas, para las que la Sociedad contratará las pólizas que en cada caso resulten necesarias:

- La cesión de uso de vehículo en régimen de *renting*.
- Seguro de vida, accidentes e invalidez.
- Seguro de enfermedad del consejero, su cónyuge y sus hijos.

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

5) Sistema de previsión

Se establecerá a favor de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba un sistema alternativo de pensiones de aportación definida.

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 al valor de mercado de las aportaciones.

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 el valor de mercado de las aportaciones.

El importe máximo de las aportaciones que realice Corporación Financiera Alba 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:

Las condiciones de dichos contratos serán las aplicables con ocasión del nombramiento de un Consejero que desempeñe funciones ejecutivas.

La Sociedad mantendrá como criterios generales de aplicación en la suscripción de dichos contratos, los siguientes:

- Duración del contrato: indefinida.
- Plazos de preaviso: quince días.
- Cláusulas relativas a indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el Consejero:
 - a) 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.
 - b) 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 el límite de dos anualidades de la retribución total anual, pero de esa cantidad se deducirá el importe del fondo constituido como complemento de pensión que le corresponderá completo, en todo caso.

- c) 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, o al importe de una anualidad de la retribución fija percibida como Consejero, incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el Grupo, según el que sea superior.

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 total o parcial (“clawback”) de las retribuciones variables satisfechas dentro de los tres años siguientes al momento en el que la Sociedad hubiera satisfecho la remuneración variable que sea objeto de reclamación, cuando se den circunstancias excepcionales que pudieran afectar a los resultados de la Sociedad, o que deriven de una conducta inapropiada.

A este respecto, se consideran circunstancias excepcionales, entre otras, las siguientes: (i) que 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) que se haya producido una actuación fraudulenta por parte del Consejero, o (iii) que el Consejero haya causado un daño grave a la Sociedad interviniendo culpa o negligencia grave.

- 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. 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.

- Podrán suscribirse pactos de no concurrencia post-contractual y de permanencia cuyo importe, sumado al de las indemnizaciones por cese, y los derechos acumulados en el sistema de pensiones, no supere las dos anualidades de la retribución total anual. Este límite no resultará de aplicación en el supuesto de resolución anticipada de la relación contractual entre la Sociedad y el Consejero descrito en la letra c) anterior, en la parte de la indemnización que se ajuste a lo establecido en la normativa laboral.

IV.- Transparencia de las retribuciones del Consejo. Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

El Consejo elaborará anualmente un Informe Anual sobre Remuneraciones (el “**Informe**”) de los Consejeros, que se pondrá a disposición de los accionistas y se difundirá como información 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.

V.- Excepciones temporales a la aplicación de la Política

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aplicar excepciones temporales a la Política de Remuneraciones que quedarán, en todo caso, limitadas a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Entre dichas situaciones se incluirá el (i) nombramiento de Consejeros con funciones ejecutivas, para los que se podrán establecer condiciones específicas en relación con los componentes de remuneración previstos en el apartado III anterior, así como (ii) la posibilidad de no conceder a los Consejeros ejecutivos que hubieran sido nombrados, alguna de las retribuciones previstas en dicho apartado III.

El periodo de tiempo máximo durante el cual resultarán de aplicación las excepciones temporales a la Política de Remuneraciones que, en su caso, apruebe el Consejo de Administración será de 24 meses.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitirá un informe valorando las circunstancias que motivarían la aplicación de las excepciones y las remuneraciones afectadas, dentro de las previstas en el apartado III, que serían objeto de modificación.
- Para la elaboración del informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá valerse de la opinión de un tercero externo.
- Atendiendo a las conclusiones del informe la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

En todo caso, la Sociedad informará convenientemente en el Informe Anual sobre Remuneraciones sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción.

VI.- Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política

Los principales órganos de la Sociedad que intervienen en el proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuyas funciones vienen establecidas en el artículo 47º bis de los Estatutos Sociales, 36 del Reglamento del Consejo de Administración y en la Sección segunda del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (artículo 9).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones juega un papel fundamental en la aplicación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad, en la medida en que sus funciones consisten en:

- a) Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y velar por la transparencia de las retribuciones y por la inclusión en la Memoria Anual de información acerca de las remuneraciones de los Consejeros.
- b) Informar sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros y altos directivos que se someta al Consejo y sus modificaciones.
- c) Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones para comprobar su alineamiento con la situación y estrategia de la Sociedad y con las condiciones del mercado.

- d) Informar al Consejo sobre la determinación de las remuneraciones de los Consejeros.
 - e) Verificar el cumplimiento de la Política de Remuneraciones.
 - f) Revisar las condiciones de los contratos de los Consejeros ejecutivos y de la alta dirección y verificar que son consistentes con las políticas retributivas vigentes.
- El Consejo de Administración es el órgano facultado para adoptar las decisiones pertinentes relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas.
 - La Junta General de Accionistas de la Sociedad es la encargada de deliberar y, en su caso, aprobar la Política de Remuneraciones, y las modificaciones que sobre las mismas se planteen, en los términos establecidos en la ley. También es competencia de la Junta General de Accionistas la aprobación del importe máximo de remuneración de los consejeros así como el sistema de remuneración de los administradores cuando incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

El control de los conflictos de interés es regulado por la Sociedad en el Reglamento del Consejo, en el que se presta especial atención a esta cuestión en los artículos 20 y 41, que se refieren al control de dichas situaciones en los siguientes términos:

- Que los consejeros afectados por propuestas de reelección o cese o de conflictos de interés se abstendrán de intervenir en las deliberaciones y votaciones que traten de ellas.
- Asimismo, bajo el deber de diligencia, y en los términos previstos en el artículo 41 del Reglamento del Consejo, los consejeros se comprometen a (i) abstenerse de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que ellos o personas vinculadas a ellos tengan un conflicto de intereses, directo o indirecto, (ii) adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la sociedad, y (iii) notificar a la Sociedad los cambios significativos en su situación profesional, los que afecten al carácter o condición en cuya virtud hubiera sido designado como consejero, o los que puedan entrañar un conflicto de interés.

VII.- Relación de la Política con las condiciones de los empleados de la Sociedad

El sistema retributivo de los consejeros se encuentra alineado con el del resto de empleados, compartiendo los siguientes principios:

- La retribución está relacionada con la dedicación efectiva, y tiene en cuenta, como referencia, criterios de mercado.
- Los principios aplicables a los Consejeros y a los empleados resultan compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo, buscando la generación de valor para la Sociedad y sus accionistas, de forma sostenible en el tiempo.
- Resultan igualmente aplicables los principios de no discriminación, el equilibrio y la moderación en la remuneración.

Aunque actualmente la Sociedad no cuenta con Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, los conceptos retributivos y los importes máximos previstos en la Política buscan retribuir el valor que estos Consejeros aportarían a la Sociedad, bajo la misma finalidad que la que persigue la retribución variable del resto de empleados del Grupo.

Para dichos Consejeros con funciones ejecutivas una parte significativa de su retribución total tendría carácter variable y su percepción estaría vinculada a la consecución de objetivos individuales y corporativos alineados con la estrategia de la Sociedad.

VIII.- Coherencia con la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

La Política de Remuneraciones del Consejo de Administración tiene como objetivo contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y está basada en los principios de moderación, relación con la dedicación efectiva, alineación entre estrategias e intereses a largo plazo de la Sociedad, de sus accionistas y de otros grupos de interés.

En concreto, la configuración del esquema retributivo de los Consejeros de Corporación Financiera Alba, la proporción relativa de cada uno de sus componentes así como sus importes están diseñados de manera que contribuyan al logro de las estrategias y a la maximización, de forma sostenida, del valor de la Sociedad y garantizando que su cuantía, no condicione su independencia. Para ello, Corporación Financiera Alba realiza periódicamente análisis con otras empresas comparables, mantiene contacto con sus accionistas y valora las opiniones de asesores externos.

En este sentido, el sistema de remuneración previsto para los Consejeros ejecutivos que, en su caso, sean nombrados por la Sociedad, persigue asimismo alinear su remuneración, especialmente en la parte referida a los componentes variables, con los objetivos de la Sociedad, manteniendo un equilibrio adecuado

entre los distintos componentes de remuneración que permita garantizar un adecuado nivel de protección ante eventuales conflictos de interés y asunción excesiva de riesgos.

IX.- Vigencia de la Política de Remuneraciones

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