



## **INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2010**

### **1.- INTRODUCCIÓN**

Siguiendo las recomendaciones contenidas en el Documento Único de Recomendaciones de Gobierno Corporativo, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 22 de mayo de 2006, el Consejo de Administración ha de aprobar un Informe Anual sobre Política de Retribuciones de los Consejeros, que debe ser difundido y sometido a votación, con carácter consultivo, y como punto separado del Orden del día de la Junta General de la Sociedad.

A las retribuciones de los Consejeros se refiere el artículo 39 de los Estatutos Sociales que prevé que el Consejo de Administración sea retribuido con una remuneración fija establecida por la Junta General, al aprobar las cuentas anuales, y que será el propio Consejo el que decida la forma de distribuir entre sus componentes la retribución acordada por la Junta General. A ello se añade la posibilidad de que, con carácter acumulativo, la retribución de los Consejeros que desempeñen funciones directivas, pueda consistir en la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o en incentivos relacionados con el valor de las acciones de la sociedad, en la forma, términos y condiciones que fije la Junta General.

La política de retribuciones debe pronunciarse, según las recomendaciones contenidas en el Documento Único de Recomendaciones de Gobierno Corporativo, aprobado por la CNMV el 22 de mayo de 2006, sobre cuestiones como las siguientes: a) los componentes fijos; b) los conceptos retributivos de carácter variable, incluyendo las clases de consejeros a los que se apliquen y los parámetros fundamentales; c) las principales características de los sistemas de previsión; y d) las condiciones básicas de los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

### **2.- POLÍTICA DE RETRIBUCIONES**

Siguiendo las recomendaciones del Documento Único de Recomendaciones de Gobierno Corporativo mencionado, el Consejo de Administración aprobó, en su sesión de 30 de mayo de 2007, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Política de Retribuciones de Consejo, que ha sido modificada por el mismo procedimiento, mediante acuerdos de 22 de abril de 2008, 16 de diciembre de 2009 y 15 de diciembre de 2010.

Para el establecimiento de esta política se tuvieron en cuenta las recomendaciones del Documento Único antes mencionado y, en especial:

- Que se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones mediante entrega de acciones de la sociedad, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad o sistemas de previsión.
- Que la remuneración de los consejeros externos sea la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia.
- Que las remuneraciones relacionadas con los resultados de la sociedad tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.
- Que en caso de retribuciones variables se incorporen las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares.

La Política de Retribuciones establecida abarca los siguientes aspectos:

1.- Componentes fijos:

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

2.- Conceptos retributivos de carácter variable:

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

### 3.- Remuneraciones en acciones u opciones sobre acciones:

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

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

### 4.- Primas anuales (bonus) u otros beneficios no satisfechos en efectivo:

El momento presente no está prevista ninguna remuneración de los Consejeros que consista en primas anuales (bonus) u otros beneficios no satisfechos en efectivo.

### 5.- Principales características de los sistemas de previsión:

Los sistemas de previsión son solo aplicables a los Consejeros Ejecutivos, que estarán integrados en el sistema salarial y de beneficios sociales general de la Sociedad, que consiste en:

- Seguro de vida, accidentes e invalidez. El importe del capital asegurado será equivalente a seis mensualidades de todos los conceptos retributivos percibidos por el Consejero.
- Seguro de enfermedad.
- Sistema alternativo de pensiones, consistente en un complemento de la pensión de la Seguridad Social equivalente al 75% de la retribución básica (sin complementos, incentivos o bonus) que les correspondería percibir en el año en el que se produzca la jubilación, pudiéndose producir ésta a partir de los 65 años de edad o, en el caso de llevar prestando servicios en el Grupo durante más de cuarenta años, a partir de los 60 años de edad.

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

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

### 7.- Vigencia del acuerdo.

El acuerdo sobre política de retribuciones tiene carácter permanente, por lo que se aplicará en tanto no se modifique por los correspondientes acuerdos de la Junta General de Accionistas o, en su caso, del propio Consejo de Administración, sin necesidad de que se renueve anualmente.

### **3.- SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES APROBADA**

Las retribuciones establecidas por la Sociedad concuerdan con la Política de Retribuciones aprobada puesto que, en primer término, en la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de mayo de 2010 se fijó, de conformidad con la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el importe anual máximo de la retribución estatutaria para el conjunto del Consejo de Administración en 820.000 euros.

La distribución del importe indicado se realizó, según lo previsto en el artículo 39 de los Estatutos Sociales, por el Consejo de Administración, en la sesión celebrada el mismo día, que estableció una cantidad fija anual para cada Consejero de 40.000 euros, y una retribución anual adicional para cada Co-Presidente de 78.000 euros.

Por otra parte, mediante acuerdo del Consejo de 30 de mayo de 2007, y también conforme a lo informado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se estableció una retribución adicional para los Consejeros por la pertenencia a las Comisiones del Consejo (Comité de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones), que ha fue actualizada mediante acuerdo del Consejo de 16 de diciembre de 2009, con efectos a partir de 2010, con la finalidad de poner de relieve la importancia de la labor que llevan a cabo estas Comisiones, y respondiendo a los criterios de dedicación, reconocimiento de la labor realizada y moderación.

En cuanto a la retribución de los Consejeros ejecutivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha dado su conformidad a la retribución fija para 2010 y a los criterios para la retribución variable correspondiente a 2011. En particular, por lo que se refiere a la retribución variable (que se ha devengado únicamente a favor de los Consejeros ejecutivos), su importe conjunto ha ascendido a 687.120 euros.

Por lo que se refiere a remuneraciones en acciones, opciones sobre acciones, o primas anuales u otros beneficios no satisfechos en efectivo, de acuerdo con la Política de Retribuciones aprobada, se estableció por la Junta General y se concretó por acuerdo del Consejo de Administración (ambos de 28 de mayo de 2008), un sistema de opciones sobre acciones a favor de los Consejeros ejecutivos y directivos, de carácter trianual, concedidas de forma gratuita, con posibilidad de liquidación por diferencias e intransmisibles. Por otra parte, y conforme a lo autorizado por la Junta General de 26 de mayo de 2010, se concretó por el Consejo de Administración celebrado el 15 de diciembre de 2010, un plan de entrega de acciones a favor de los Consejeros que desarrollan funciones directivas, como parte de su retribución variable anual, fijando el número entero máximo de acciones a percibir por cada beneficiario y año, como el resultado de dividir doce mil euros entre el precio de cierre de la acción de Corporación Financiera Alba, S.A. en la sesión bursátil del día anterior a la fecha de entrega de las acciones, que, para 2010, han supuesto 328 acciones.

En materia de sistemas de previsión, sólo se han aplicado a los Consejeros ejecutivos, mediante su integración en el sistema salarial y de beneficios sociales general de la Sociedad, lo que ha comprendido: seguro de enfermedad, seguro de vida, accidentes e invalidez, y sistema alternativo de pensiones, consistente en un complemento de la pensión de la Seguridad Social equivalente al 75% de la retribución básica (sin complementos) que les correspondería percibir en el año en el que se produzca la jubilación, con un coste global de 647.560 euros. Por otra parte, se ha celebrado seguros de vida y enfermedad para cubrir a los Consejeros dominicales por un importe de 29.090 euros.

En cuanto a las condiciones básicas de los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como Consejeros ejecutivos, se ha mantenido la aplicación de las mencionadas en la Política de Retribuciones sin que se hayan introducido variaciones.

#### **4.- POLÍTICA DE RETRIBUCIONES PARA 2011**

El Consejo de Administración ha decidido mantener el sistema de retribución y el importe de las retribuciones estatutarias de los miembros del Consejo de Administración vigente actualmente, lo que supondrá: 40.000 euros anuales por Consejero, 78.000 euros anuales adicionales para los Copresidentes, 10.000 euros anuales adicionales, por Consejero, por la pertenencia al Comité de Auditoría, y 6.000 euros anuales adicionales, por Consejero, por la pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

#### **5.- INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES EN LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES.**

La Política de Retribuciones a la que se refiere el presente informe fue informada favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y adoptada por el Consejo de Administración en su sesión de 30 de mayo de 2007 y modificada, por el mismo procedimiento, el 22 de abril de 2008, el 16 de diciembre de 2009 y el 15 de diciembre de 2010.

En el proceso de adopción de sus respectivas decisiones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han contado con la información y colaboración de los servicios internos de la Sociedad y se realizaron los oportunos contrastes con entidades comparables, dadas las dimensiones, características y actividades de la misma, teniendo en cuenta la información derivada de estudios sobre gobierno corporativo elaborados sobre sociedades cotizadas españolas.

Asimismo, se tuvieron en cuenta los precedentes de la propia Sociedad, de manera que el establecimiento formal de una Política de Retribuciones no ha supuesto una variación significativa de la que se venía siguiendo. Las novedades en materia de retribuciones del Consejo han consistido en la

modificación, para 2010 (y años sucesivos), de las retribuciones ordinarias de los Consejeros por su carácter de tales y de la retribución por la pertenencia al Comité de Auditoría, y el establecimiento de un plan de entrega de acciones a favor de los Consejeros que desarrollan funciones directivas, como parte de su retribución variable anual (el número entero máximo de acciones a percibir por cada beneficiario y año, será el resultado de dividir doce mil euros entre el precio de cierre de la acción de Corporación Financiera Alba, S.A. en la sesión bursátil del día anterior a la fecha de entrega de las acciones).

Madrid, 23 de marzo de 2011