

## **Información sobre retribuciones a 31 de diciembre de 2010**

Invesco International Holdings Limited es una filial de Invesco UK Limited y la sociedad matriz de las entidades reguladas según las normas sobre requerimientos de capital vigentes en la región de Europa continental.

Invesco Ltd. es la sociedad matriz de Invesco UK Limited y de Invesco International Holdings Limited. Invesco Ltd. cotiza en la Bolsa de Nueva York y está domiciliada en las Bermudas.

Las informaciones abajo indicadas son conformes con el Preámbulo (21) de la DRC III y el Anexo XII, Parte 2 de la Directiva 2006/48/CE.

De acuerdo con las recomendaciones del Comité Europeo de Supervisores Bancarios sobre políticas y prácticas de retribución, Invesco ha tenido en cuenta su tamaño, organización interna, así como la naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades para aplicar estos requerimientos de información.

### **Información sobre la composición del Comité de Retribuciones de Invesco Ltd.**

El Comité de Retribuciones de Invesco Ltd. está presidido por Sir John Banham y está formado además por el Sr. Adams, el Sr. Johnson, el Sr. Kessler, el Sr. Lawrence y la Sra. Wood. De acuerdo con su reglamento:

- El Comité estará formado por al menos tres miembros del Consejo de Administración, cada uno de los cuales es «independiente» de la empresa.
- Los miembros del Comité serán nombrados y destituidos por el Consejo de Administración.
- El Comité deberá reunirse al menos trimestralmente.
- El Comité tendrá autoridad para contratar asesores independientes a cargo de la empresa, incluyendo consultorías sobre retribuciones, cuando lo estime conveniente para cumplir sus funciones.

### **Información sobre el mandato del Comité de Retribuciones de Invesco Ltd.**

El reglamento del Comité, disponible en el sitio Web de la empresa, establece las responsabilidades del Comité, las cuales incluyen:

- El examen y la formulación de recomendaciones al Consejo de Administración sobre la filosofía de retribución de la empresa.
- La supervisión de la administración de los planes de retribución en acciones y otros planes de retribución con incentivo.
- La aprobación de los fondos de retribución anual.

### **Asesores externos**

Cada año el Comité contrata un asesor externo sobre retribuciones para ofrecer un análisis y un asesoramiento sobre el programa y las prácticas de retribución de los directivos de la empresa. El Comité define la naturaleza y el ámbito del trabajo de dicho asesor. De forma general, el asesor proporciona una evaluación objetiva de las retribuciones de los directivos, incluyendo la competitividad en el mercado del salario base, las primas en efectivo y las retribuciones en acciones. El asesor debe comparar y revisar las prácticas de retribución de un grupo similar de sociedades gestoras de carteras cotizadas en Bolsa. El Comité tiene contratado actualmente a Johnson Associates, Inc. («Johnson Associates») como asesor externo para esta revisión.

Según los términos de su contrato con el Comité, Johnson Associates no presta ningún otro servicio a la empresa, a menos que el Comité haya aprobado dicho servicio.

### **Información relativa al proceso decisional para determinar la política de retribución**

Como sociedad gestora de carteras, nuestra empresa desarrolla su actividad gracias a su capital intelectual. Una de nuestras principales bazas es la experiencia, la competencia y la dedicación de todos nuestros empleados. Competimos con un gran número de sociedades de servicios financieros para captar a los mejores talentos. Para cumplir con nuestras prioridades estratégicas a largo plazo, es fundamental que podamos atraer, retener y motivar a profesionales con talento, que hagan suyas estas prioridades, y al mismo tiempo alinear sus incentivos con los intereses de nuestros clientes y accionistas.

Diseñamos, estructuramos e implementamos nuestros programas de retribución a cada nivel para alinearlos con nuestras prioridades estratégicas a largo plazo, las cuales son las siguientes:

- Obtener un alto rendimiento de la inversión a largo plazo para nuestros clientes.
- Ofrecer nuestras capacidades de inversión en todo el mundo, para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.
- Aprovechar la potencia de nuestra plataforma operativa global mejorando continuamente nuestros procesos y procedimientos, e integrando las estructuras de soporte de nuestra actividad a nivel mundial.
- Implementar una organización de alta calidad ofreciendo mayor transparencia, responsabilidad y eficacia a todos los niveles.

Para cumplir con nuestras prioridades estratégicas a largo plazo, hemos estructurado nuestros programas de retribución con el fin de alcanzar los siguientes objetivos:

- Alinear los incentivos individuales con el éxito de nuestros clientes y accionistas.
- Ofrecer retribuciones competitivas, basadas en el rendimiento y relacionadas con los resultados estratégicos y financieros.
- Vincular estrechamente la retribución a los resultados estratégicos y financieros a cada nivel de nuestra empresa.
- Fortalecer la meritocracia ofreciendo incentivos distintos a las personas que obtengan los mejores resultados.
- Reconocer y retener a los mejores talentos con una combinación adecuada de retribuciones en efectivo y en acciones diferidas.

Asimismo nos esforzamos por fomentar la visión de una «empresa única» aplicando nuestros programas de retribución de forma homogénea en toda la empresa.

El Comité de Retribuciones cree que cuanto más alta sea la retribución, mayor también deberá ser el porcentaje de retribución en acciones. En efecto, a medida que los empleados suben en el escalafón, su capacidad para influir en nuestros resultados generalmente aumenta y también nuestra necesidad de retenerlos. Por consiguiente, uno de los objetivos de nuestros programas de retribución es motivar a estos empleados para optimizar los indicadores clave del rendimiento financiero y alcanzar nuestros objetivos estratégicos generales mediante largas y productivas carreras dentro de la empresa.

## **Personal identificado**

Los grupos de empleados que cumplen los criterios de personal identificado son los siguientes:

- Directivos senior en la estructura de Invesco International Holdings Limited cuyas responsabilidades diarias podrían tener un impacto significativo en el perfil de riesgo de la empresa.
- Empleados responsables de importantes líneas de negocio cuyas responsabilidades diarias podrían tener un impacto significativo en el perfil de riesgo de la empresa.
- Empleados responsables de las funciones de control cuyas responsabilidades diarias podrían tener un impacto significativo en el perfil de riesgo de la empresa.

## **Vínculo entre retribución y resultado**

El Comité de Retribuciones emite sus dictámenes sobre las retribuciones a su entera discreción, sin vincular matemáticamente sus decisiones a objetivos de rendimiento, formulas o ponderaciones específicas. El alcance de una meta o un objetivo particular, financiero o individual, no resulta automáticamente en un nivel de retribución particular. El Comité cree que un método flexible para alinear los intereses de la dirección y de los accionistas, teniendo en cuenta los juicios cualitativos relacionados con la estrategia a largo plazo de la empresa, es más eficaz que criterios puramente matemáticos.

El Comité examina numerosos indicadores financieros, incluyendo el resultado de explotación antes de la prima en efectivo, los ingresos netos, el margen operativo ajustado, los activos bajo gestión y el beneficio ajustado por acción, así como indicadores no cuantitativos, tales como el avance de la empresa hacia sus objetivos estratégicos a largo y corto plazo, en relación con la determinación del tamaño de los fondos de retribución anual.

El resultado a nivel individual se mide mediante el Proceso de Gestión del Resultado de Invesco (Invesco Performance Management Process - IPMP), un proceso de gestión del resultado en línea a nivel de la empresa, que ha sido desarrollado para:

- Promover la adecuación de la actuación de cada empleado con la misión, los principios y los objetivos de nuestra empresa.
- Facilitar la información necesaria para el crecimiento y el desarrollo de la plantilla.
- Mejorar nuestra capacidad para evaluar y reconocer los resultados.

IPMP garantiza a todos los empleados que sus resultados serán evaluados de forma homogénea sea cual sea su localización o su función, y que constarán de tres elementos clave:

- Una evaluación de los objetivos acordados entre el empleado y su jefe.
- Una evaluación en función de una serie única y global de competencias, basada en los principios empresariales de Invesco. El marco de competencias básicas de Invesco se apoya en cinco principios empresariales poniendo de relieve los comportamientos clave que contribuyen a su realización. Incluye además siete competencias de liderazgo que permiten evaluar los resultados de los gestores de personal.
- Una autoevaluación que permite al empleado formular comentarios sobre sus propios resultados antes de la realización de la evaluación por su jefe.

## Elementos de la retribución

El cuadro abajo describe cada componente de nuestro programa de retribución para empleados, así como su objetivo y sus diferentes características.

Componente de retribución	Fijo/Variable Prestaciones	Objetivo	Características adicionales
Salario base	Fijo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrece a las personas una retribución adecuada por el cumplimiento diario de sus funciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinado para cada persona según su experiencia, funciones y ámbito de responsabilidad</li> <li>• Revisado anualmente y aumentado cuando el presupuesto lo permite y cuando el posicionamiento en el mercado ya no está alineado con el resultado individual</li> <li>• Generalmente menos susceptible de aumento a altos niveles jerárquicos</li> </ul>
Prima anual en efectivo	Variable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motiva y incentiva a las personas por su contribución a los resultados anuales de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Financiada mediante un fondo de incentivos en efectivo a nivel de la empresa reflejando los resultados del último año cumplido</li> </ul>
Incentivo anual en acciones diferidas	Variable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motiva y incentiva a las personas a altos niveles jerárquicos por su contribución a los resultados anuales de la empresa</li> <li>• Ofrece un potencial de ganancia futura y fomenta la retención mediante la adquisición de los derechos con el tiempo</li> <li>• Alinea los intereses de las personas con los intereses de nuestros accionistas vinculando directamente el valor recibido al resultado de la empresa a largo plazo (generalmente cuatro años)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Financiado mediante un fondo en acciones a nivel de la empresa y realizado dentro de nuestro plan de incentivos en acciones internacionales</li> <li>• No transferible antes de adquiridos los derechos, generalmente caduca en caso de extinción voluntaria</li> <li>• Aprobado normalmente por el Comité de Retribuciones en enero o febrero respecto al año anterior</li> <li>• Generalmente se adquieren los derechos en caso de extinción no voluntaria del contrato laboral sin causa justificada, incluyendo un cambio de control</li> </ul>
Incentivo en acciones a largo plazo	Variable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce a las personas con potencial a largo plazo por su futura contribución a la realización de los objetivos estratégicos de la empresa</li> <li>• Alinea los intereses de las personas con los intereses de los accionistas vinculando el valor recibido al resultado de la empresa a largo plazo</li> <li>• Ofrece un potencial de ganancia futura y fomenta la retención con el tiempo (generalmente cuatro años)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Financiado mediante un fondo en acciones a nivel de la empresa y realizado dentro de nuestro plan de incentivos en acciones internacionales</li> <li>• Generalmente sujeto a las mismas restricciones de transferencia y criterios de adquisición de derechos que los incentivos anuales en acciones diferidas (arriba descritos)</li> <li>• Aprobado normalmente por el Comité de Retribuciones en enero o febrero respecto al año anterior</li> <li>• A veces otorgado fuera de las fechas habituales de los incentivos anuales en caso de nueva contratación, ascenso o retención de empleados clave</li> </ul>
Prestaciones de jubilación	Prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrece a las personas ahorros de jubilación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleados de Europa continental suelen participar en un plan de pensiones</li> <li>• Las características del plan varían según el lugar</li> </ul>
Otras prestaciones	Prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrece una cobertura médica, vida y seguro, y demás beneficios sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los empleados de Europa continental pueden participar</li> <li>• Los beneficios varían según el lugar</li> </ul>

## Justificación de las decisiones de retribución

Las decisiones de aumento de salario tienen en cuenta la posición en el mercado, el rendimiento y la equidad interna. Además, se contemplan aumentos de salarios cuando el posicionamiento en el mercado ya no está alineado con el rendimiento.

Las decisiones relativas a las primas fomentan una meritocracia, ofreciendo los incentivos más importantes a las personas que más contribuyen a los resultados. Las primas individuales en efectivo se basan en una variedad de factores como las comparaciones internas de rendimiento (como el IPMP), las comparaciones externas del mercado y los porcentajes matemáticos de los planes de incentivos (para grupos específicos de empleados).

Todos los empleados pueden incluirse en las asignaciones de acciones a largo plazo. Sin embargo, se utilizan principalmente los fondos en acciones para retener a los talentos clave, incentivar a los empleados que más contribuyen en un año determinado y a las personas que tienen un alto potencial de impacto en los resultados empresariales futuros. Los incentivos en acciones se abonan en concepto de resultado a largo plazo, por lo que cubren períodos plurianuales.

### **Retribuciones en las funciones de control**

Las líneas de reporting de las funciones de control están separadas de las líneas de negocio que supervisan, por lo que las decisiones relativas a las retribuciones de los empleados de las funciones de control no están sujetas a las recomendaciones de las líneas de negocio supervisadas por dichas funciones.

### **Información cuantitativa**

#### **Información cuantitativa agregada sobre retribuciones, desglosada por área de negocio\***

\* Según Invesco, un «área de negocio» se refiere a los empleados de cualquier filial que forme parte de la sociedad matriz Invesco International Holdings Limited.

	<b>Total</b>
Número de empleados	368
Retribución variable total 2010 (EUR)	16,2 millones €
Retribución total 2010 (EUR)	44,5 millones €
Retribución variable 2010 en % de la retribución total 2010	36%

#### **Información cuantitativa agregada sobre retribuciones, desglosada por directivos senior y miembros de la plantilla cuya actuación tiene un impacto significativo en el perfil de riesgo de la empresa\*\***

\*\* Algunos miembros del «personal identificado» son empleados de entidades que no forman parte de Invesco International Holdings Limited.

	<b>Total</b>
Número de empleados	10
Retribución variable total 2010 (EUR)	7,4 millones €
Retribución total 2010 (EUR)	10,0 millones €
Retribución variable 2010 en % de la retribución total 2010	74%