
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

CIF: [A-28060903]

Denominación Social:

[**CORPORACION FINANCIERA ALBA, S.A.**]

Domicilio social:

[CASTELLO, 77, 5ª PLANTA MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 529 novodecies y concordantes de la Ley de Sociedades de Capital, para la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de Corporación Financiera Alba, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprueba el correspondiente informe sobre la misma y eleva la Propuesta de Política Remuneraciones al Consejo de Administración, que la somete a la aprobación por la Junta General de Corporación Financiera Alba, S.A.

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

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

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

Los principios generales 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 tolrado, 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 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 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.

Por lo que se refiere a la remuneración a los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, las mismas se basan, en los siguientes principios:

- Recomensar el desempeño de las funciones con una oferta integral de elementos dinerarios y no dinerarios que atienda a la diversidad de necesidades y expectativas en el entorno profesional, y que sirva como herramienta para la comunicación de los objetivos organizativos y empresariales.
- Alinear el desempeño con los objetivos del grupo en los diferentes horizontes temporales, incentivando la sostenibilidad de los resultados.
- Reconocer la capacidad de creación de valor, así como las competencias y perfil personal.
- Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del grupo, teniendo en cuenta que la aportación tanto personal como del equipo es fundamental.
- Evaluar con criterios homogéneos el desarrollo profesional y los resultados de la actuación.
- Retribuir de manera equitativa y competitiva, teniendo presente las responsabilidades del puesto y un posicionamiento de mercado flexible, para poder atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- Revisar los sistemas y progresos retributivos para, en su caso, introducir las adaptaciones necesarias, atendiendo a los resultados y capacidad de motivación.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones examinó los trabajos preparatorios de la Política de Remuneraciones, que incluyó una comparativa con las retribuciones de los Consejeros de otras sociedades cotizadas, siendo éste uno de los principios en los que se basa la retribución de los Consejeros en su condición de tales.

Las características del estudio comparativo fueron las siguientes:

- Universo de sociedades que presentaban similitudes con Corporación Financiera Alba, S.A.: sociedades familiares, sociedades de similar capitalización bursátil a la de Alba, holdings internacionales, sociedades del sector de inversión y financiero. Los datos se obtuvieron de los informes de remuneraciones publicados por las sociedades.
- Retribuciones de los consejeros en su condición de tales: Se analizaron las retribuciones percibidas por pertenencia al Consejo y Comisiones, la retribución máxima estimada para un Consejero que además perteneciera a dos Comisiones, la retribución total abonada a los Consejeros en el ejercicio que se analizó y la cantidad máxima prevista para ese ejercicio.
- Retribuciones de los Consejeros ejecutivos en esas sociedades: Se analizó en cada una de ellas el total percibido por los Consejeros ejecutivos en el ejercicio, teniendo en consideración componentes salariales: los sueldos en función del cargo del Consejero ejecutivo, las retribuciones variables a corto y largo plazo, así como los otros conceptos retributivos percibidos (remuneraciones en especie).

No ha participado ningún asesor externo para definir la Política de Remuneraciones del Consejo.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

En relación con los Planes de 2016, 2017 y 2018, en el presente momento no resulta posible determinar la importancia relativa de la retribución variable sobre la fija de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, puesto que, las retribuciones variables aprobadas por la Junta General el 8 de junio de 2016, el 19 de junio de 2017 y el 18 de junio de 2018 todavía no se han materializado, ya que se devengarán, en cada caso, al tercer año de su establecimiento, por lo que no es posible su cuantificación.

En 2018, la importancia relativa de la retribución variable trienal generada en el periodo 2015-2018 en relación con la retribución total de 2018 de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, fue del 33,8 %.

La Política de Remuneraciones prevé que la remuneración de los Consejeros debe guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, debiendo estar 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.

Las retribuciones en favor de los Consejeros por su condición de tales, así como las establecidas por su participación en las Comisiones del Consejo, están establecidas en importes moderados, especialmente si se comparan con las establecidas para otras sociedades cotizadas.

Para fijar la retribución variable se atiende a los siguientes criterios:

- 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 a la evolución del valor neto de los activos de la Compañía (valor liquidativo).
- La retribución variable de los Consejeros ejecutivos guardará relación con el desempeño profesional de los mismos y no derivará simplemente de la evolución general de los mercados.

Para reducir la exposición a riesgos excesivos, el Consejo de Administración tiene acordado que las decisiones de inversión y desinversión se tomen de forma colegiada, por el propio Consejo de Administración, si superan los doscientos millones de euros, o por la Comisión de Operaciones, cuando las operaciones superen los límites fijados para el Consejero Delegado, que adoptará estas decisiones sólo para importes por debajo de veinticinco o diez millones de euros, según la inversión de que se trate.

Salvo la excepción indicada del Consejero Delegado, ningún Consejero Ejecutivo puede adoptar decisiones que puedan implicar riesgo para la Sociedad.

Para atender a los resultados a largo plazo de la sociedad, el sistema de retribución variable establecido para los Consejeros Ejecutivos y el personal de la Sociedad que acuerde el Consejo de Administración está ligado a la evolución del valor liquidativo de la sociedad, con vencimiento a los tres años de su aprobación. Esos planes se materializan, a discreción de la Sociedad mediante pagos en efectivo, concesión de opciones sobre acciones y/ entrega de acciones. Esta retribución se percibe en función del número de unidades asignadas, con el fin de vincularles de manera más directa al proceso de creación de valor para los accionistas de Corporación Financiera Alba, S.A. Anualmente se establece un número máximo de unidades a adjudicar.

El sistema de retribución variable previsto para los Consejeros ejecutivos y el personal de la Sociedad que determine el Consejo de Administración no tiene un devengo anual, por lo que lleva implícito un periodo de diferimiento del pago del mismo, dado no se procederá a abonar la retribución variable correspondiente hasta que no hayan transcurrido tres años desde la fecha en que el Consejo de Administración acuerda poner en marcha el sistema de retribución variable aprobado por la Junta General de accionistas. Este diferimiento en el pago de las retribuciones variables permite comprobar el cumplimiento de las condiciones establecidas.

Tanto en la Política de Remuneraciones aprobada en 2018 como en los contratos de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas está previsto un pacto de recuperación de retribuciones variables 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 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, por el que la Sociedad tendrá derecho a reclamar al Consejero la devolución de los correspondientes componentes de la retribución variable. En tal caso, 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.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

Según la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de 18 de junio de 2018, las remuneraciones de los Consejeros por su condición de tales son las siguientes:

- La remuneración de todos los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales consistirá en 65.000 euros anuales.
- Los Copresidentes percibirán una remuneración adicional de 78.000 euros anuales cada uno.
- Remuneración adicional por la participación en la Comisión de Auditoría consistente en 15.000 euros anuales.
- Remuneración adicional por la participación en las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones consistente en 10.000 euros anuales.
- Remuneración adicional por la participación en la Comisión de Operaciones consistente en 15.000 euros anuales.
- Remuneración adicional por la participación en la Comisión de Seguimiento de Inversiones en 10.000 euros anuales.
- Remuneración adicional por la participación en cualquier Comisión distinta de las anteriores en 10.000 euros anuales.
- La retribución global máxima para todo el Consejo de Administración se establece, por la Junta General, en 1.500.000 euros anuales.
- El Consejo de Administración determinará los plazos en los que se distribuirá esta retribución y el momento de pago.

Los importes indicados son fijos, no dependiendo del número de reuniones que se celebren a lo largo del año. En caso de que la pertenencia al Consejo de Administración no se extienda a todo el año, los importes se prorratean por trimestres.

El importe anual de las retribuciones fijas que se prevé se devengará para los Consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2019 asciende a 1.093.000 euros.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

Según la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de 18 de junio de 2018, tienen la consideración de retribuciones fijas de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, las siguientes:

a) Retribución Base

La Retribución Base de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas consistirá en un importe bruto anual que ascenderá a:

- Retribución Base de Vicepresidente ejecutivo: hasta 600.000 euros anuales.
- Retribución Base de Consejero Delegado: hasta 800.000 euros anuales.
- Retribución Base de Consejero Secretario del Consejo: hasta 400.000 euros anuales.
- Retribución Base de Consejero con otras funciones ejecutivas: hasta 400.000 euros anuales.

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

La Retribución Base se abona en catorce mensualidades.

La Retribución Base se actualiza 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.

b) Complemento

Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas percibirán los siguientes importes brutos anuales, en concepto de Complemento:

- Complemento de Vicepresidente ejecutivo: hasta 400.000 euros anuales.
- Complemento de Consejero Delegado: hasta 400.000 euros anuales.
- Complemento de Consejero Secretario del Consejo: hasta 200.000 euros anuales.
- Complemento de Consejero con otras funciones ejecutivas: hasta 200.000 euros anuales.

El importe concreto del Complemento de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas se fija en sus respectivos contratos.

La actualización del Complemento se realiza mediante acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siendo su importe o proporción discrecional por la Sociedad.

La Sociedad también tiene la facultad discrecional de reducir e incluso suprimir totalmente el Complemento si, por circunstancias excepcionales, los resultados de la Sociedad no fueran satisfactorios como consecuencia de un mal desempeño de sus servicios por parte del Consejero que desarrolle funciones ejecutivas.

El importe máximo del Complemento del conjunto de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas es de 3.000.000 de euros anuales.

c) Se computarán dentro de las Retribuciones fijas 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, en cuyo importe se reducirá la cantidad abonada directamente por la Sociedad.

Se hace referencia a los importes concretos de los distintos componentes fijos de la retribución de los Consejeros Ejecutivos en los apartados correspondientes de este Informe.

El importe anual de las retribuciones fijas que se prevé se devengará para los Consejeros Ejecutivos en el ejercicio 2019 asciende a 1.520.000 euros.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

Según la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de 18 de junio de 2018, 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.

El importe máximo de la Remuneración en especie del conjunto de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas será de 1.000.000 de euros anuales.

Los componentes de la remuneración en especie son los siguientes:

- a) Cobertura anual del sistema alternativo de pensiones
- b) Seguro de vida, accidentes e invalidez
- c) Seguro de enfermedad del Consejero, su cónyuge y sus hijos menores de treinta años.
- d) Renting

El importe anual de las remuneraciones en especie que se prevé se devengarán en el ejercicio 2019 asciende a 250.000 euros.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Los Consejeros, en su condición de tales, no perciben retribución variable alguna.

Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba pueden 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 pueden materializarse, a elección de la Sociedad, mediante pagos en efectivo, concesión de opciones sobre acciones y/o entrega de acciones.

Actualmente, los planes de retribución variable en vigor está previsto que se liquiden en efectivo, aunque, a elección de la Sociedad, podrán liquidarse mediante el pago en acciones valoradas a la cotización del cierre del día anterior a aquel en que se transmitan a los Consejeros.

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.

La retribución variable se podrá establecer todos los años y su vencimiento podrá ser plurianual, y tendrá en cuenta la diferencia entre el "valor liquidativo final" y el "valor liquidativo inicial" de las acciones de la Sociedad, que se calcularán valorando los activos de Corporación Financiera Alba, S.A. con los criterios que fije el Consejo de Administración, deduciendo la autocartera y sin tener en cuenta los impuestos derivados de la teórica liquidación.

- El "valor liquidativo inicial" de cada acción será el valor liquidativo medio de las acciones de Corporación Financiera Alba, S.A. durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día inicial" del Plan. El "día inicial" del Plan será el día en el que se acuerde la implementación del mismo por el Consejo de Administración.

- El "valor liquidativo final" será el valor liquidativo medio de las acciones de Corporación Financiera Alba, S.A. durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día final" del Plan. El "día final" del Plan será el día en el que transcurran tres años (contados de fecha a fecha) desde el "día inicial" del Plan.

La diferencia máxima entre "valor liquidativo final" y "valor liquidativo inicial" no podrá ser superior al 30 por ciento del "valor liquidativo inicial".

El importe máximo de la Retribución Variable del conjunto de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas será de 7.000.000 de euros anuales.

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 con un mínimo equivalente al 90 por ciento del "valor liquidativo inicial" del plan vencido.

La retribución variable no tiene en cuenta parámetros no financieros. Los parámetros descritos no guardan una relación directa con el rendimiento de cada Consejero Ejecutivo individualmente, pero sí con el de la entidad.

Dadas las características de los sistemas de retribución variable, y la forma de adoptar las decisiones de inversión y desinversión en la Compañía, no se puede decir que un Consejero Ejecutivo tenga un determinado perfil de riesgo o que genere un riesgo en particular.

El importe anual de las retribuciones variables a largo plazo que se prevé se devengarán en el ejercicio 2019 asciende a 172.000 euros. No se devengarán remuneraciones variables a corto plazo.

En los Planes de retribución variable a los que se refiere con detalle el apartado B.7 del presente Informe (referidos a los años 2016, 2017 y 2018) el rango en términos monetarios en el que puede oscilar la retribución variable deriva del límite máximo de la citada retribución, que será el 30% del valor liquidativo inicial de cada Plan. Los rangos monetarios para los distintos Planes serán los siguientes:

- Para 2016: entre 0 y 2.748.000 euros.
- Para 2017: entre 0 y 3.024.000 euros.
- Para 2018: entre 0 y 3.183.000 euros.

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.** Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Para los Consejeros Ejecutivos coexisten dos sistemas de previsión, uno de prestación definida y otro de aportación definida, según que la relación sea anterior o posterior a 01-01-2017. Se externalizan con compañías de seguros.

A. Sistema de previsión de prestación definida.

A.1. Sistema alternativo de pensiones: Al cumplir la edad legal de jubilación, el Consejero podrá ser jubilado a petición propia o por decisión de la Sociedad, que, con independencia de la pensión de la SS, abonará una renta anual y vitalicia por importe del 35% de la suma de la Retribución Base y como mínimo del último Complemento pagado ("Pensión por Jubilación"). Si se jubila anticipadamente de forma voluntaria, tendrá derecho a la renta anual y vitalicia citada, devengada a esa fecha.

A.2. Pensión por Invalidez: Si se declara la invalidez permanente del Consejero, percibirá una renta vitalicia equivalente a la Pensión por Jubilación en el año de la invalidez.

A.3. Pensión de Viudedad: Si fallece el Consejero estando en activo, el cónyuge recibirá una renta anual por importe del 21% de la suma de la Retribución Base y del Complemento que le hubiera correspondido al Consejero en el año de su fallecimiento. Si fallece estando en situación de incapacidad o jubilado, el cónyuge percibirá una renta anual equivalente al 60% de la que viniera percibiendo el Consejero en el año de su fallecimiento. El derecho del cónyuge viudo a la Pensión de Viudedad se regulará por las normas de la Seguridad Social.

A.4. Pensión de Orfandad: Si al fallecer el Consejero, sobrevivieran, además del cónyuge, hijos que puedan percibir pensión de orfandad, se abonará a cada uno de ellos, mientras cumplan los requisitos, una pensión por cada hijo de un importe equivalente al 7% de la Retribución Base y del Complemento, en el año del fallecimiento. La acumulación de la Pensión de Viudedad y/o de las Pensiones de Orfandad no podrá superar el 35% de la suma de la Retribución Base y del Complemento que le hubiera correspondido al Consejero en el año de su fallecimiento. Para los huérfanos declarados discapacitados, la Pensión de Orfandad se mantendrá hasta su recuperación, independiente de su edad. Si el huérfano/s lo fuera de ambos progenitores, el de mayor edad de los que tuvieran derecho a la Pensión de Orfandad, percibirá la renta que correspondería al cónyuge viudo de Pensión de Viudedad, y los restantes huérfanos la Pensión de Orfandad antes reseñada. En este caso, los huérfanos tendrán derecho a la Pensión de Orfandad que les corresponda hasta que cada uno de ellos cumpla la edad reglamentaria, que se ampliará hasta los 25 años, si los beneficiarios se hallan dedicados exclusivamente a cursar estudios. El importe a percibir por los huérfanos no podrá superar el 35% de la suma de la Retribución Base y del Complemento que le hubiese correspondido al Consejero en el año de su fallecimiento.

B. Sistema de previsión de aportación definida.

B.1. Sistema alternativo de pensiones: La aportación anual y su actualización pacta con el Consejero, que al cumplir la edad legal de jubilación podrá ser jubilado a petición propia o por decisión de la Sociedad, y tendrá derecho a la provisión matemática derivada de las aportaciones pactadas. El máximo de esa 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 suma de la Retribución Base del año en que se produzca la jubilación y, como mínimo, del último Complemento pagado. Si el Consejero se jubila anticipadamente de forma voluntaria, tendrá derecho a percibir la provisión matemática mencionada.

B.2. Pensión por invalidez: Si se declara la invalidez permanente del Consejero, tendrá derecho al cobro del 100% de la provisión matemática prevista en B.1., en el año en que se produzca la invalidez.

B.3. Pensión de Viudedad: Si fallece el Consejero estando en activo, su cónyuge tendrá derecho al 60% de la provisión matemática prevista en B.1., referida al año del fallecimiento. El derecho del cónyuge a la prestación por Viudedad se regulará por las normas de la SS.

B.4. Pensión de Orfandad: Si al fallecer el Consejero, sobrevivieran, además del cónyuge, hijos que puedan percibir pensión de orfandad, cada uno de ellos tendrá derecho a una renta temporal equivalente al 20% de la que correspondería al Consejero en situación de jubilación de acuerdo con B.1., y referida al año del fallecimiento. La acumulación de las prestaciones por Viudedad y Orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 35% de la suma de la Retribución Base y, como mínimo, del último Complemento pagado al Consejero. En caso de huérfanos discapacitados, la Pensión de Orfandad a abonar se mantendrá hasta su recuperación, independiente de su edad. Si el huérfano/s lo fuera de ambos progenitores, el de mayor edad de los que tuvieran derecho a la Pensión de Orfandad, percibirá la renta que correspondería al cónyuge viudo de Pensión de Viudedad, y los restantes huérfanos la Pensión de Orfandad antes reseñada. En este caso, los huérfanos tendrán derecho a la Pensión de Orfandad que les corresponda hasta que cada uno de ellos cumpla la edad reglamentaria, que se ampliará hasta los 25 años, si los beneficiarios se hallan dedicados exclusivamente a cursar estudios. El importe a percibir por los huérfanos no podrá superar el límite fijado en B.1.

C. El importe máximo de aportaciones por la Sociedad a los sistemas de previsión será de 1.500.000 de euros anuales. Los beneficiarios sólo percibirán las prestaciones si a su jubilación permanecen en la plantilla o en el Consejo de Administración o en algunas de las sociedades dependientes. El devengo o percepción de las prestaciones no se vincula con la consecución de determinados objetivos o parámetros. No se dispone aún de la información sobre la aportación para 2019, pero la de 2018 fue de 190.000 euros.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de 18 de junio de 2018 prevé respecto a las condiciones básicas de los contratos de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad, las siguientes cláusulas relativas a indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el Consejero:

- 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 el sistema de previsión que sea aplicable, según el caso), o al importe de una anualidad de la Retribución Base y Complemento, 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 Base y Complemento, 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 (de acuerdo con lo previsto en el sistema de previsión que sea aplicable, según el caso), 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.

Asimismo, se establecen los siguientes 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.

No se establecen pactos de no concurrencia post-contractual ni de permanencia.

- **Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.**

Las condiciones básicas de los contratos de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba son las siguientes:

- Duración del contrato: indefinida.
- Plazos de preaviso: quince días, como regla general.
- Dedicación: exclusiva.
- Política de Retribuciones:
- Retribuciones fijas: Esta compuesta por una retribución fija anual dineraria (retribución base) que se incrementa anualmente con el Índice de Precios al Consumo y un complemento, también anual y dinerario, que será fija, su incremento es discrecional, y la Empresa tiene la facultad de reducirlo o incluso suprimirlo, si los resultados de la Empresa no fueran satisfactorios como consecuencia de un mal desempeño del Directivo. También se computan como retribuciones fijas las cantidades que se perciban de la Empresa como consejero en su condición de tal o por cualquier cargo o función en filiales, participadas o vinculadas, en cuyo importe se reducirá la cantidad abonada por la Sociedad. También tendrán esta consideración las cantidades que el Directivo perciba de Banca March, S.A. o de sus filiales.

- Retribuciones variables: El Directivo podrá ser beneficiario, a discreción de la Empresa, de Planes anuales de retribución variable de carácter plurianual ligados a la evolución del valor liquidativo de la Sociedad que podrán materializarse, a elección de la Empresa, mediante pagos en efectivo, concesión de opciones sobre acciones y/o entrega de acciones.
- Retribuciones en especie: Los Directivos tendrán derecho a las siguientes coberturas: cobertura anual del sistema de pensiones; seguro de vida, accidentes e invalidez; y seguro de enfermedad con cobertura para el Directivo, su cónyuge y sus hijos menores de 30 años.
- Indemnización en caso de rescisión del contrato por la Empresa: Se seguirán los procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, pero en el caso de despido improcedente, la indemnización no podrá ser inferior al Fondo constituido, o que debiera haber sido constituido, para hacer frente a los compromisos de complemento de pensiones o al importe de una anualidad de todos los conceptos de las "Retribuciones fijas", incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el Grupo, según el que sea superior. Para los Directivos incorporados a partir de 1 de marzo de 2017, la indemnización a abonar por causa de despido improcedente no podrá ser inferior a la Provisión Matemática constituida, o que debiera haber sido constituida, para hacer frente a los compromisos de complemento de pensiones o al importe de una anualidad de todos los conceptos de las "Retribuciones fijas", incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el Grupo, según el que sea superior.
- 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.

El sistema de previsión aplicable a los Directivos ha quedado reseñado en el apartado A.1. Punto 6 del presente Informe.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existe.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existen.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 529 novodécimo.1 de la Ley de Sociedades de Capital, en el pasado ejercicio se aprobó, por la Junta General, la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de la Sociedad.

El Consejo de Administración, dentro de lo previsto en la política de remuneraciones vigente, ha aprobado la actualización de la retribución base de los Consejeros ejecutivos.

El Consejo de Administración tiene previsto presentar a la Junta General las siguientes propuestas en materia de retribuciones: (i) propuesta de aprobación del presente Informe de Remuneraciones del ejercicio 2018; (ii) propuesta de aprobación del sistema de retribución variable plurianual referenciado al valor liquidativo de las acciones para el ejercicio 2019 (similar al acordado en los años anteriores); y (iii) propuesta de introducción de una retribución variable anual, aplicable a los Consejeros ejecutivos y Directivos que se determine, que tendrá en cuenta los siguientes parámetros: a) evolución en el año natural del valor liquidativo de Alba, medido de forma absoluta respecto a un objetivo (ponderación 25%); b) retorno total para el accionista, medido de forma relativa, respecto al retorno total para el accionista del Ibex-35 (ponderación 25%); y c) generadores de valor ("value drivers") (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. La introducción de esta retribución variable anual llevará aparejada la reducción del número de unidades que se asignarán a los destinatarios de la retribución variable plurianual, en comparación con ejercicios anteriores, de manera que se limita el crecimiento del conjunto de las retribuciones variables, aún en el caso de cumplimiento máximo de los objetivos que se establezcan.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

https://www.corporacionalba.es/media/docs/2018_06_18%20ALBA_Politica_REMUNERACIONES_CONSEJEROS_Aprobada.pdf

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2017 fue aprobado por el 99,35 % de los votos emitidos en la Junta General de 2018, por lo que no se estima necesaria ninguna modificación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad que fue aprobada en esa misma Junta General.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Los Estatutos Sociales hacen referencia a las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración en su artículo 39.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitió el correspondiente informe sobre la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de Corporación Financiera Alba que elevó al Consejo de Administración, que, por su parte, lo sometió a la Junta General.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informó favorablemente los modelos de Contratos de los Consejeros Ejecutivos y la revisión de las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos que fueron aprobadas por el Consejo de Administración.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 529.1 de la Ley de Sociedades de Capital, que exige la aprobación de la política de remuneraciones del consejo al menos cada tres años, como punto separado del orden del día, en la Junta General de 18 de junio de 2018 se procedió a la aprobación de la Política de Remuneraciones, cuya última aprobación en su totalidad se había realizado el 10 de junio de 2015. Asimismo, se fijó el importe máximo de la remuneración anual del conjunto del Consejo en su condición de tales, que asciende a 1.500.000 euros. La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General es aplicable a partir del 1 de julio de 2018, y estará vigente durante los tres ejercicios siguientes, en tanto no se acuerde su modificación por la Junta General.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones informó también sobre la propuesta de establecimiento de un Plan de retribución variable destinado a los Consejeros ejecutivos y personal de Corporación Financiera Alba, S.A. que determine el Consejo de Administración, para 2018. Los Planes de 2016 y 2017 también fueron informados favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en dichos ejercicios.

El Consejo de Administración informó favorablemente la propuesta del Plan de retribución variable, que fue aprobada por la Junta General de 18 de junio 2018, llevándose a cabo su puesta en marcha por el Consejo de Administración, antes de terminar el ejercicio de 2018, tal y como había informado la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. También los Planes de retribución variable para 2016 y 2017 fueron informados favorablemente y, tras su aprobación por las Juntas Generales de dichos ejercicios, puestos en marcha por el Consejo de Administración.

La Sociedad no se ha valido de asesores externos ni para el establecimiento ni para la aplicación de la política retributiva en 2018. En 2016 y 2017 la Sociedad tampoco contó con asesores externos para las cuestiones relacionadas con la política retributiva.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

En el ejercicio 2018, la Sociedad ha seguido los principios de su Política de Remuneraciones, tanto la aprobada en 2015, vigente hasta el 30 de junio de 2018, como la aprobada por la Junta General el 18 de junio de 2018, que entró en vigor a partir del 1 de julio de 2018. Los principios seguidos han sido expuestos en el apartado A.1. Punto 1 del presente Informe.

Las retribuciones que se han abonado a los Consejeros en su condición de tales, tanto por su pertenencia al Consejo como a las distintas Comisiones, si se comparan con las de otras sociedades comparables, han de ser calificadas de moderadas.

Las retribuciones fijas percibidas son claras, responden a lo establecido en la Política de Remuneraciones y su sistema de actualización es perfectamente conocido.

Las retribuciones variables se han otorgado atendiendo al valor liquidativo de la acción de la Sociedad, de forma que sólo se han percibido si hay una evolución positiva.

Además, en relación con la retribución variable, no se procede a abonar la misma hasta que no han transcurrido tres años desde la fecha en que el Consejo de Administración acuerda poner en marcha el sistema de retribución variable aprobado por la Junta General de accionistas, lo que permite comprobar siempre el cumplimiento de las condiciones establecidas.

Todas las circunstancias expuestas garantizan que la remuneración devengada atienda a los resultados a largo plazo, a lo que se suma el derecho de la Sociedad a reclamar al Consejero la retribución variable percibida (cláusula clawback) en los supuestos y durante el periodo reseñado en el apartado A.1. Punto 2 del presente Informe.

Como se ha indicado en el apartado A.1. Puntos 2 y 6, el modo de adopción de las inversiones y desinversiones no permite que haya personas cuya actividad pueda individualmente repercutir en el perfil de riesgos de la Compañía.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada por los Consejeros en el ejercicio 2018 cumple plenamente con la Política de Remuneraciones de la Sociedad, habiéndose aplicado los conceptos previstos en la misma y ningún otro. En el detalle de las retribuciones individuales que se reflejan en el apartado C siguiente se recogen los importes de los conceptos mencionados en los correspondientes puntos del apartado A anterior.

La evolución de los resultados de la entidad no influye en las retribuciones fijas de los Consejeros (como tales o como ejecutivos). Las retribuciones variables dependen no tanto de los resultados de la Sociedad como de la evolución de su valor liquidativo.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	53.117.533	91,11

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	336.239	0,63
Votos a favor	52.777.294	99,36
Abstenciones	4.000	0,00

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

Para la determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio 2018 por los Consejeros en su condición de tales se ha atendido, hasta el 30 de junio de 2018, a la Política de Remuneraciones aprobada el 10 de junio de 2015, que fue modificada por la Junta de 19 de junio de 2017 para incluir las remuneraciones por la pertenencia a la Comisión de Seguimiento de Inversiones y las futuras Comisiones que puedan crearse, y, desde el 1 de julio de 2018, a la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General el 18 de junio de 2018, cuyos importes y naturaleza se han señalado en el A.1.Punto 3 del presente Informe Anual de Remuneraciones de 2018. Los importes previstos en la Política aplicable hasta el 30 de junio de 2018 eran los mismos que en la actualmente vigente.

No se ha producido variación respecto a los componentes fijos devengados en el ejercicio 2017, en el que se encontraba vigente la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de 10 de junio de 2015, y modificada por la Junta General de 19 de junio de 2017.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Para la determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio 2018 por los Consejeros Ejecutivos se ha atendido, hasta el 30 de junio de 2018 a la Política de Remuneraciones aprobada el 10 de junio de 2015, que fue modificada por la Junta de 19 de junio de 2017, y, desde el 1 de julio de 2018, a la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General el 18 de junio de 2018, cuyos importes y naturaleza se han señalado en el A.1.Punto 4 del presente Informe Anual de Remuneraciones de 2018, así como a sus respectivos contratos y sus modificaciones. Los importes previstos en la Política aplicable hasta el 30 de junio de 2018 eran los mismos que en la actualmente vigente.

El Consejo de Administración aprobó a principios de 2018 la revisión de las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos, previo Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Respecto al ejercicio 2017, los sueldos devengados en 2018 por los Consejeros ejecutivos se han incrementado en un 0,90%.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad

incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Los Consejeros Ejecutivos no perciben retribuciones variables a corto plazo.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

A- Planes retributivos de los que los Consejeros sean beneficiarios

A.1. Plan 2015

El 09-06-2018 venció el Plan 2015, que había sido aprobado por la Junta General celebrada el 10-06-2015, consistente en una retribución variable referenciada al valor de las acciones de Corporación Financiera Alba ("Alba"). A cada beneficiario se le había asignado un número determinado de unidades, que para los Consejeros Ejecutivos sumó un total de 153.332 unidades. La diferencia entre el valor liquidativo inicial y final de la acción de Alba ascendió 6,93 euros, que se multiplican por las unidades de las que eran beneficiarios los Consejeros Ejecutivos.

A.2. Plan 2016

El Sistema se aprobó por la Junta General celebrada el 08-06-2016 y se implantó por acuerdo del Consejo de la misma fecha. Sus características son:

- El plan consiste en un sistema de retribución variable referenciado al valor de las acciones de Corporación Financiera Alba ("Alba").
- Son beneficiarios del Plan los Consejeros ejecutivos y directivos determinados por el Consejo. A cada beneficiario se le asigna un número determinado de unidades, sumando el total de las mismas 222.000 unidades.
- Valor de las unidades. Cada unidad dará derecho a percibir la diferencia entre el "valor liquidativo final" y el "valor liquidativo inicial" de las acciones de Alba, donde:
 - El "valor liquidativo inicial" de cada acción será 65,43 euros, equivalente al valor liquidativo medio de las acciones Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día inicial" del Plan (08-06-2016), y
 - El "valor liquidativo final" será el valor liquidativo medio de las acciones de Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día final" del Plan. El "día final" del Plan será el (07-06-2019).
- La diferencia máxima entre "valor liquidativo final" y "valor liquidativo inicial" no podrá ser superior al 30 por ciento del "valor liquidativo inicial".
- En el caso de que se produzca efecto de dilución por ampliación de capital, se ajustará a la baja el "valor liquidativo inicial" por el valor teórico del derecho de suscripción preferente. Un ajuste similar se producirá en el caso en el que se acuerde distribuir algún dividendo extraordinario o cualquier otro supuesto que produzca un efecto económico similar.
- Vencimiento del Plan. El vencimiento del Plan se producirá transcurridos tres años desde el 08-06-2016, momento en el cual la Sociedad efectuará el cálculo correspondiente y se procederá al abono de la retribución junto con la nómina del mes. No obstante, a elección de la Sociedad, también podrá liquidarse el Plan mediante el pago en acciones, valoradas a la cotización del cierre del día anterior a aquél en el que se transmitan a los Beneficiarios.
- Los derechos derivados de la aplicación del Plan son intransmisibles, excepto por fallecimiento.
- Es condición básica del Plan que el beneficiario permanezca en la plantilla o en el Consejo de Alba o de sus sociedades dependientes en el momento del vencimiento del Plan.
- Los importes que resulten de la aplicación se consideran "brutos" y se les aplicará el régimen fiscal vigente, soportando los beneficiarios la carga correspondiente.
- En caso de que la retribución variable sea satisfecha atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad al momento en que sea satisfecha, la Sociedad tendrá en todo caso derecho a reclamar al Consejero la devolución de los correspondientes componentes de la retribución variable. La reclamación podrá realizarse en un plazo de dos años a contar desde el momento en que la Sociedad hubiera satisfecho la remuneración variable que sea objeto de reclamación.

A.3. Plan 2017

El Sistema se aprobó por la Junta General celebrada el 19-06-2017 y se implantó por acuerdo del Consejo de la misma fecha. Sus características son:

- El plan consiste en un sistema de retribución variable referenciado al valor de las acciones de Corporación Financiera Alba ("Alba").

- Son beneficiarios del Plan los Consejeros ejecutivos y personal de Corporación Financiera Alba, S.A. determinados por el Consejo. A cada beneficiario se le asigna un número determinado de unidades, sumando el total de las mismas 270.000 unidades.
- Valor de las unidades. Cada unidad dará derecho a percibir la diferencia entre el "valor liquidativo final" y el "valor liquidativo inicial" de las acciones de Alba, donde:
 - El "valor liquidativo inicial" de cada acción será 72,00 euros, equivalente al valor liquidativo medio de las acciones Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día inicial" del Plan (19-06-2017), y
 - El "valor liquidativo final" será el valor liquidativo medio de las acciones de Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día final" del Plan. El "día final" del Plan será el (19-06-2020).
- La diferencia máxima entre "valor liquidativo final" y "valor liquidativo inicial" no podrá ser superior al 30 por ciento del "valor liquidativo inicial".
- En el caso de que se produzca efecto de dilución por ampliación de capital, se ajustará a la baja el "valor liquidativo inicial" por el valor teórico del derecho de suscripción preferente. Un ajuste similar se producirá en el caso en el que se acuerde distribuir algún dividendo extraordinario o cualquier otro supuesto que produzca un efecto económico similar.
- Vencimiento del Plan. El vencimiento del Plan se producirá transcurridos tres años desde el 19-06-2017, momento en el cual la Sociedad efectuará el cálculo correspondiente y se procederá al abono de la retribución junto con la nómina del mes.
- No obstante, a elección de la Sociedad, también podrá liquidarse el Plan mediante el pago en acciones, valoradas a la cotización del cierre del día anterior a aquél en el que se transmitan a los Beneficiarios.
- Los derechos derivados de la aplicación del Plan son intransmisibles, excepto por fallecimiento.
- Es condición básica del Plan que el beneficiario permanezca en la plantilla o en el Consejo de Alba o de sus sociedades dependientes en el momento del vencimiento del Plan.
- Los importes que resulten de la aplicación se consideran "brutos" y se les aplicará el régimen fiscal vigente, soportando los beneficiarios la carga correspondiente.
- En caso de que la retribución variable sea satisfecha atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad al momento en que sea satisfecha, la Sociedad tendrá en todo caso derecho a reclamar al Consejero la devolución de los correspondientes componentes de la retribución variable. La reclamación podrá realizarse en un plazo de dos años a contar desde el momento en que la Sociedad hubiera satisfecho la remuneración variable que sea objeto de reclamación.

A.4. Plan 2018

El Sistema se aprobó por la Junta General celebrada el 18-06-2018 y se implantó por acuerdo del Consejo de la misma fecha. Sus características son:

- El plan consiste en un sistema de retribución variable referenciado al valor de las acciones de Corporación Financiera Alba ("Alba").
- Son beneficiarios del Plan los Consejeros ejecutivos y personal de Corporación Financiera Alba, S.A. determinados por el Consejo. A cada beneficiario se le asigna un número determinado de unidades, sumando el total de las mismas 300.000 unidades.
- Valor de las unidades. Cada unidad dará derecho a percibir la diferencia entre el "valor liquidativo final" y el "valor liquidativo inicial" de las acciones de Alba, donde:
 - El "valor liquidativo inicial" de cada acción será 75,79 euros, equivalente al valor liquidativo medio de las acciones Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día inicial" del Plan (18-06-2018), y
 - El "valor liquidativo final" será el valor liquidativo medio de las acciones de Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día final" del Plan. El "día final" del Plan será el (18-06-2021).
- La diferencia máxima entre "valor liquidativo final" y "valor liquidativo inicial" no podrá ser superior al 30 por ciento del "valor liquidativo inicial".
- En el caso de que se produzca efecto de dilución por ampliación de capital, se ajustará a la baja el "valor liquidativo inicial" por el valor teórico del derecho de suscripción preferente. Un ajuste similar se producirá en el caso en el que se acuerde distribuir algún dividendo extraordinario o cualquier otro supuesto que produzca un efecto económico similar.
- Vencimiento del Plan. El vencimiento del Plan se producirá transcurridos tres años desde el 18-06-2018, momento en el cual la Sociedad efectuará el cálculo correspondiente y se procederá al abono de la retribución junto con la nómina del mes.
- No obstante, a elección de la Sociedad, también podrá liquidarse el Plan mediante el pago en acciones, valoradas a la cotización del cierre del día anterior a aquél en el que se transmitan a los Beneficiarios.
- Los derechos derivados de la aplicación del Plan son intransmisibles, excepto por fallecimiento.
- Es condición básica del Plan que el beneficiario permanezca en la plantilla o en el Consejo de Alba o de sus sociedades dependientes en el momento del vencimiento del Plan.
- Los importes que resulten de la aplicación se consideran "brutos" y se les aplicará el régimen fiscal vigente, soportando los beneficiarios la carga correspondiente.
- En caso de que (i) la retribución variable sea satisfecha atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad al momento en que 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 la devolución de los correspondientes componentes de la retribución variable. En tal caso, 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.

B- Remuneraciones en concepto de participación en beneficios o primas.

No están establecidas remuneraciones que consistan en participación en beneficios, pero sí está establecida la retribución variable a favor de los Consejeros ejecutivos que se ha mencionado en la letra A anterior.

C- Parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales. Ver apartado A.1.

D- Clases de consejeros que son beneficiarios de sistemas retributivos que incorporan una retribución variable. Las retribuciones variables sólo se aplican a los Consejeros ejecutivos.

E- Fundamento de los sistemas de retribución variable, criterios de evaluación del desempeño, métodos de evaluación y estimación del importe absoluto de las retribuciones variables según el plan retributivo vigente.

La retribución variable se fundamenta en la gestión realizada por los Consejeros ejecutivos y los resultados obtenidos con ella y para su cuantificación se tendrá en consideración la creación de valor para el accionista. En este momento no es posible realizar una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables de los Consejeros ejecutivos con los Planes que se han mencionado en las letras A.2 a A.4. del presente apartado.

F- Periodos de diferimiento de pago o de retención de acciones.

El sistema de retribución variable previsto en las letras A.2, A.3 y A.4 lleva implícito un diferimiento de tres años para la percepción de la misma.

G- Planes de opciones sobre acciones.

No están aprobados planes de opciones sobre acciones.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2018 no se han producido supuestos que hubieran dado lugar a la reducción o reclamación referida, aunque en la Política de Remuneraciones y en los Contratos de los Consejeros Ejecutivos y Directivos se prevén las correspondientes cláusulas de reducción o devolución.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

En el apartado A1.Punto 7 del presente Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2018 se han explicado las principales características de los dos sistemas de previsión que coexisten en la Sociedad.

Durante 2018 se han realizado aportaciones al sistema de ahorro a largo plazo previsto para los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas por un importe de 190.000 euros.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio 2018 la Sociedad no ha abonado indemnizaciones o cualquier otro tipo de pagos derivados de los supuestos planteados por no haberse producido los mismos.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

La aprobación de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración por la Junta General el 18 de junio de 2018, implicó la modificación de las Condiciones Básicas de los Contratos de los Directivos, que se centró en la retribución variable, al introducirse nuevos supuestos en los que se podrá reclamar por la Sociedad la devolución de la retribución variable abonada y ampliarse a tres años, desde que se hubiera satisfecho dicha retribución variables, el plazo para su reclamación si concurren los supuestos previstos.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No ha habido remuneraciones suplementarias devengadas por los Consejeros por servicios distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No hay retribuciones derivadas de la concesión de anticipos, créditos y garantías.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

En el apartado A.1. Punto 5 del presente Informe se mencionan la naturaleza e importe máximo del total de la remuneración en especie prevista para los Consejeros.

En el ejercicio 2018, la remuneración en especie devengada para el total de los Consejeros Ejecutivos ha sido de 236.000 euros. Los componentes de la misma han sido los siguientes: cobertura anual del sistema alternativo de pensiones; seguro de vida, accidentes e invalidez; seguro de enfermedad del Consejero, su cónyuge y sus hijos menores de treinta años; renting.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No existen remuneraciones de este tipo.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No existen otros conceptos retributivos que cumplan las características mencionadas.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN MARCH JUAN	Vicepresidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don RAMÓN CARNÉ CASAS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don CARLOS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSÉ DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	Consejero Independiente	Desde 01/12/2018 hasta 31/12/2018
Doña CLAUDINE MAGALI PICKHOLZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN MARCH DELGADO	Presidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 18/06/2018
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 20/03/2018
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	Vicepresidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/01/2018
Don CARLOS MARCH DELGADO	Presidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	65			277		115			457	618
Don JUAN MARCH JUAN	65		25			115			205	371
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	65		25	594		416			1.100	1.704
Don RAMÓN CARNÉ CASAS	65								65	498
Don CARLOS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	65		30						95	91
Don JOSÉ DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	65		10						75	76
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	65		20						85	86
Doña ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	65		15						80	76
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	65		44						109	79
Doña CLAUDINE MAGALI PICKHOLZ	65		25						90	88
Don JUAN MARCH DELGADO	71								71	153
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	16		4						20	80
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	65		25	323		416			829	1.337
Don CARLOS MARCH DELGADO	143		10						153	143

Observaciones

[

]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	Plan 2015	16.666						0,00		16.666		
Don JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	Plan 2016	20.000						0,00			20.000	
Don JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	Plan 2017	20.000						0,00			20.000	
Don JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	Plan 2018			20.000				0,00			20.000	
Don JUAN MARCH JUAN	Plan 2015	16.666						0,00		16.666		
Don JUAN MARCH JUAN	Plan 2016	20.000						0,00			20.000	
Don JUAN MARCH JUAN	Plan 2017	20.000						0,00			20.000	
Don JUAN MARCH JUAN	Plan 2018			20.000				0,00			20.000	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE CUTIÉRREZ-BARQUÍN	Plan 2015	60.000						0,00		60.000		
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE CUTIÉRREZ-BARQUÍN	Plan 2016	70.000						0,00			70.000	
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE	Plan 2017	70.000						0,00			70.000	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
CUTIÉRREZ-BARQUÍN												
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Plan 2018			70.000				0,00			70.000	
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	Plan 2015	60.000						0,00		60.000		
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	Plan 2016	30.000						0,00			30.000	
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	Plan 2017	30.000						0,00			30.000	
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	Plan 2018			30.000				0,00			30.000	

Observaciones

Plan 2016. Las características detalladas de este sistema de retribución variable están recogidas en el Hecho Relevante nº 239.565, publicado el 8 de junio de 2016. Plan 2017. Las características detalladas de este sistema de retribución variable están recogidas en el Hecho Relevante nº 253.560, publicado el 19 de junio de 2017. Plan 2018. Las características detalladas de este sistema de retribución variable están recogidas en el Hecho Relevante nº 266.910, publicado el 18 de junio de 2018.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP			115	131			2.561	2.357
Don JUAN MARCH JUAN			27	47			302	265
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN							7.140	6.872
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA			48	44			1.211	1.121

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don JUAN MARCH JUAN				50					50	84
Don RAMÓN CARNÉ CASAS				439					439	433

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	457				457					
Don JUAN MARCH JUAN	205				205	50				50
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	1.100				1.100					
Don RAMÓN CARNÉ CASAS	65				65	439				439
Don CARLOS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	95				95					
Don JOSÉ DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	75				75					
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	85				85					
Doña ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	80				80					
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	109				109					
Doña CLAUDINE MAGALI PICKHOLZ	90				90					
Don JUAN MARCH DELGADO	71				71					
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	20				20					
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	829				829					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don CARLOS MARCH DELGADO	153				153					
TOTAL	3.434				3.434	489				489

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

- Apartado C.1.A) Punto 3. iii) Sistema de ahorro a largo plazo. Punto 2.

Las cifras que se hacen figurar como "Importe de los fondos acumulados" no corresponden con a "derechos acumulados" sino a provisiones matemáticas en la fecha de referencia de este Informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

25/03/2019

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Si

No