

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2021 ]

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.1.1** 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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La Política de Remuneraciones vigente fue aprobada por la Junta General de 19 de junio de 2019, siendo modificada por la Junta General de 18 de junio de 2020 para incluir que el sistema de retribución variable plurianual para Consejeros que realicen funciones ejecutivas y los que representen a ALBA en órganos de administración de entidades filiales participadas o vinculadas se referenciese al valor neto de sus activos (NAV).

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 529 novodecies y concordantes de la LSC, para la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de la Sociedad, 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. Asimismo, es competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, prevista en su Reglamento, verificar el cumplimiento de la Política de Remuneraciones.

En relación con los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, la Política de Remuneraciones determina su retribución dentro del sistema previsto estatutariamente, e incluye 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 contempla 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. En 2022 no está previsto que haya Consejeros ejecutivos.

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 tolerado, y con (ii) la estrategia empresarial, objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo, evitando posibles conflictos de intereses, y
- El sometimiento a las decisiones adoptadas por la Junta General de Accionistas.

La Política de Remuneraciones 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:

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

En el ejercicio 2019, en el que se aprobó la actual Política de Remuneraciones, se realizó 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.

En 2022, se va a someter a la Junta General la aprobación de una Política de Remuneraciones en la que, entre otras cuestiones, se incluirán las condiciones y elementos que pueden ser objeto de excepciones temporales a dicha política y los procedimientos para aplicar dichas excepciones, se atenderá a la tipología de Consejeros, teniendo en cuenta que actualmente no hay Consejeros ejecutivos, y se adaptará a las previsiones de la Ley de Sociedades de Capital tras las modificaciones incorporadas por la Ley 5/2021, de 12 de abril.

**A.1.2** Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los 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.

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 aún no consolidada 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 retribución variable plurianual de 2019, 2020 y 2021, 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 17 de junio de 2019, el 18 de junio de 2020 y el 21 de junio de 2021 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 2021, la importancia relativa de la retribución variable plurianual generada en el periodo 2018-2021 y la retribución variable anual de dicho ejercicio, en relación con la Retribución Fija de 2021 de los Consejeros que desempeñaban funciones ejecutivas, fue del 57,66%.

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.

La retribución variable anual se basa en el establecimiento de una serie de parámetros que permiten evaluar el desempeño y el nivel de cumplimiento, así como en el diferimiento de la mitad de la retribución devengada. Los parámetros y ponderación aplicados son los siguientes:

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

Para fijar la retribución variable plurianual 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 esta retribución se tendrá en consideración la creación de valor para el accionista, atendiendo a la evolución del valor neto de los activos de la Compañía.
- 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 Inversiones, cuando las operaciones superen los límites fijados para los dos Directores Generales, que adoptarán estas decisiones, de forma mancomunada, sólo para importes por debajo de veinticinco o diez millones de euros, según la inversión de que se trate.

En consecuencia, ningún Consejero Ejecutivo puede adoptar decisiones que puedan implicar riesgo para la Sociedad. En 2022 no está previsto que haya Consejeros ejecutivos.

Para atender a los resultados a largo plazo de la sociedad, el sistema de retribución variable plurianual establecido para los Consejeros Ejecutivos y el personal de la Sociedad que acuerde el Consejo de Administración, está ligado a la evolución del Valor Neto de los Activos (NAV) 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/o 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 plurianual, previsto para los Consejeros ejecutivos y el personal de la Sociedad que determine el Consejo de Administración, lleva implícito un período de diferimiento de pago, dado que 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 plurianual aprobado por la Junta General de accionistas. Este diferimiento en el pago de las retribuciones variables plurianuales permite comprobar el cumplimiento de las condiciones establecidas.

Asimismo, la retribución variable anual tiene previsto un diferimiento en el pago para la mitad de la devengada en cada ejercicio, que se convierte en unidades sobre el Valor Neto de los Activos (NAV) de la Sociedad ("phantom shares"), que se harán efectivas, junto con la revalorización y los dividendos, no antes de cinco años desde su devengo y no más tarde de ocho años desde el mismo, a elección del beneficiario.

En la Política de Remuneraciones, aprobada en 2019 y modificada en 2020, 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.

### A.1.3 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 vigente, 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 100.000 euros anuales. Asimismo, se establecen las siguientes retribuciones adicionales:

Para el Presidente, 300.000 euros anuales.

Para los Vicepresidentes, 200.000 euros anuales.

Para los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, 25.000 euros anuales y para su Presidente, 35.000 euros anuales.

Para los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 15.000 euros anuales y para su Presidente, 25.000 euros anuales.

Para los miembros de la Comisión de Inversiones, 30.000 euros anuales y para su Presidente, 50.000 euros anuales.

Además, se establece una remuneración adicional de 15.000 euros anuales, con el mismo sistema de devengo que la retribución anual, por la participación en cualquier Comisión distinta de las mencionadas, que pueda establecerse.

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 2022, asciende a 2.055.000 euros.

### **A.1.4** 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.

En el presente ejercicio el Consejo de Administración no cuenta con Consejeros ejecutivos, sin que esté previsto su nombramiento durante el mismo, por lo que no se va a abonar ninguna cantidad por este concepto.

### **A.1.5** 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.

En el presente ejercicio el Consejo de Administración no cuenta con Consejeros ejecutivos, sin que esté previsto su nombramiento durante el mismo, por lo que no se devengará remuneración en especie ya que la Política de Remuneraciones sólo la prevé para los Consejeros ejecutivos.

### **A.1.6** 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 efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución 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.

En el presente ejercicio la Sociedad no cuenta en su Consejo con Consejeros ejecutivos.

No obstante, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba pueden ser beneficiarios, a discreción de la Sociedad, de dos tipos de retribución variable:

#### 1) Retribución variable anual.

Se trata de una retribución variable basada en el establecimiento de una serie de parámetros que permiten evaluar el desempeño y el nivel de cumplimiento, así como en el diferimiento de la mitad de la retribución devengada, que se convierte en unidades sobre el Valor Neto de los Activos (NAV) de la Sociedad, que se harán efectivas, junto con la revalorización y los dividendos, no antes de cinco años desde su devengo y no más tarde de ocho años desde el mismo, a elección del beneficiario.

Para la generación del incentivo conjunto ("Bonus pool"), al comienzo del ejercicio se asigna un objetivo de cumplimiento a cada destinatario ("Bonus target") y, finalizado el ejercicio, el Consejo determina el nivel de logro de los objetivos para todo el equipo entre 0% y 125%. El "Bonus pool" se calcula multiplicando el nivel de logro por la suma de los "Bonus target". Anualmente se pueden revisar los objetivos.

El Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y en función del "Bonus target" y de la evaluación del rendimiento asignará la parte del "Bonus pool" que corresponda a los Directores Generales. El resto se repartirá del mismo modo, pero a propuesta de los Directores Generales.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones del Consejo, el importe máximo de la Retribución Variable anual del conjunto de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas sería de 1.000.000 euros

En 2022 no habrá retribución variable anual a favor de Consejeros ejecutivos al no haber Consejeros de este tipo.

En el caso de bajas voluntarias antes del cierre del ejercicio se perderá el derecho a percibir la retribución variable anual, y en el caso de que se produzca durante el periodo de diferimiento, al menos, deberán haber transcurrido cinco años del mismo para no perder el derecho. Si la baja es por causa de un despido, se perderá la retribución, tanto la del ejercicio como la diferida. Si se trata de bajas sin causa (fallecimiento, jubilación, invalidez) se conserva el derecho a la retribución variable anual y se liquidará en el mes siguiente al hecho causante.

En la Retribución variable anual se tienen en cuenta parámetros no financieros, ya que las cuestiones de gobierno corporativo, medioambientales y sociales están previstas en la Política de Inversiones y en el Código Ético y de Conducta de Alba, como principios orientadores de su actividad, que se tienen en consideración para la evaluación de los "Generadores de valor" antes mencionados (ponderación 50%).

Dadas las características de la retribución variable anual, 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.

### 2) Retribución variable plurianual.

Los planes de retribución variable plurianual están ligados a la evolución del Valor Neto de los Activos (NAV) de la Sociedad, y se establecen a favor de los Consejeros ejecutivos, de los Consejeros que representen a Alba en sociedades filiales, participadas o vinculadas, de los directivos y de otro personal que acuerde la Sociedad. Dichos planes pueden materializarse, a elección de la Sociedad, mediante pagos en efectivo, concesión de opciones sobre acciones y/o entrega de acciones.

Actualmente, en los planes de retribución variable plurianual 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.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones aplicable al año en curso, aprobada por la Junta General el 17 de junio de 2019, y modificada por la Junta General de 18 de junio de 2020, la retribución variable se podrá establecer todos los años y su vencimiento podrá ser plurianual, y tendrá en cuenta la diferencia entre el Valor Neto de los Activos (NAV) "inicial" (NAV "inicial") y el Valor Neto de los Activos "final" (NAV "final") de la Sociedad, que se calculará 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.

Para establecer el NAV "inicial" y el NAV "final" de Alba se atiende a la valoración de los activos de la Sociedad, siguiendo los siguientes criterios:

- El perímetro de consolidación estará formado por Corporación Financiera Alba, S.A. y las sociedades participadas en más de un 50%.
- Sociedades cotizadas: la cotización de cierre del día de cálculo
- Sociedades no cotizadas: el valor determinado en el informe referido a 30 de junio realizado por experto independiente
- Inmuebles: el valor de tasación referido a 30 de junio determinado por experto independiente.
- Resto de activos y pasivos: a valor contable, excepto la provisión que por la retribución variable plurianual se hubiera registrado en las cuentas de la sociedad, y aquellos de carácter fiscal relacionados con el Impuesto sobre Sociedades.

Para calcular el NAV "inicial" se tendrá en cuenta el valor neto de los activos medio por acción de Alba 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.

Para calcular el NAV "final" se tendrá en cuenta el valor neto de los activos medio por acción de Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día final" del Plan, que será el día en el que transcurran el número de años establecidos en el Plan desde el "día inicial" del mismo.

El importe máximo de la retribución variable plurianual del conjunto de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas es de 9.000.000 de euros anuales.

En el caso de que al vencimiento de un plan no se obtenga resultado positivo, el NAV "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 NAV "inicial" del plan vencido.

La retribución variable plurianual 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.

En los Planes de retribución variable plurianual a los que se refiere con detalle el apartado B.7 del presente Informe (referidos a los años 2019, 2020 y 2021) los rangos monetarios para los distintos Planes serán los siguientes:

- Para 2019: entre 0 y 4.235.000 euros.
- Para 2020: entre 0 y 3.736.000 euros.
- Para 2021: entre 0 y 2.010.500 euros.

Teniendo en cuenta la evolución del valor liquidativo final, a la fecha del presente informe, se prevé que en el ejercicio 2022 se devengue la retribución variable plurianual correspondiente al Plan 2019, que se describe en el Apartado B.7.

Pacto de recuperación de retribuciones variable satisfechas ("clawback"). La Política de Remuneraciones del Consejo contempla la posibilidad de la recuperación de las retribuciones variables satisfechas 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, (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. En estos casos 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).

**A.1.7 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.

En la Política de Remuneraciones se contemplan, para los Consejeros ejecutivos, dos posibles 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.

En el presente ejercicio no hay Consejeros ejecutivos en el Consejo de Administración, a los que pueda otorgarse un sistema de previsión.

Se resumen a continuación las características de los dos sistemas.

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 Retribución Fija ("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 Retribución Fija 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 Fija, 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 Retribución Fija 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 estuvieran estudiando. El importe a percibir por los huérfanos no podrá superar el 35% de la Retribución Fija 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: Al cumplir la edad legal de jubilación, el Consejero 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 Retribución Fija del año en que se produzca la jubilación. 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 Retribución Fija pagada 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 sería de 1.500.000 euros anuales. El devengo o percepción de las prestaciones no se vincula con la consecución por el Consejero de determinados objetivos o parámetros ni de corto ni de largo plazo. Al no haber Consejeros ejecutivos durante el presente ejercicio no habrá aportaciones por la Sociedad.

**A.1.8** 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 vigente 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 Fija, incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el Grupo, según el que sea superior.

- Si al cesar el Consejero en el desempeño de las funciones ejecutivas no existiera alguna relación laboral anterior que reanudara su vigencia, el Consejero tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de una anualidad de la Retribución Fija, incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el Grupo, con un máximo de dos anualidades, pero de esa cantidad se deducirá el importe del fondo constituido como complemento de pensión (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.

En el presente ejercicio el Consejo no cuenta con Consejeros ejecutivos, por lo que las previsiones indicadas no podrían ser aplicadas.

**A.1.9** 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.

- Retribuciones:

-Retribuciones fijas: Está compuesta por una retribución fija anual dineraria (Retribución Fija) pero también se computan como retribuciones fijas las cantidades que se perciban de la Sociedad 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.

-Retribuciones variables: Se establecen dos tipos de retribuciones variables. Una retribución variable anual, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta, con la ponderación establecida en cada caso, los siguientes parámetros: evolución en el año natural del NAV de la Sociedad, el retorno total para el accionista, y los generadores de valor, como la ejecución de la estrategia internacional, el seguimiento de las inversiones, el análisis y ejecución de inversiones y desinversiones, y la gestión corporativa. Además, el Consejero podrá ser beneficiario 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 Sociedad, mediante pagos en efectivo, concesión de opciones sobre acciones y/o entrega de acciones.

A ambos sistemas se ha hecho referencia en el apartado A.1.6 anterior.

-Retribuciones en especie: Los Consejeros 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 Consejero, su cónyuge y sus hijos.

- Indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo: se ha explicado en el punto anterior del presente apartado A.1.9.

- Pacto de recuperación de retribuciones variable satisfechas ("clawback"). En caso de que (i) las retribuciones variables sean satisfechas atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad al momento en que dichas retribuciones variables sean satisfechas (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 reclamarle 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 Consejeros ha quedado reseñado en el apartado A.1.7 del presente Informe.

En el ejercicio en curso el Consejo no cuenta con Consejeros ejecutivos, por lo no se va a abonar ninguna retribución por este concepto.

**A.1.10** 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.

**A.1.11** 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.

**A.1.12** 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.

Para los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, la Política de Remuneraciones prevé un posible Complemento Especial, por el que el Consejo, por razones extraordinarias, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede establecer un complemento a favor de uno o varios de estos Consejeros, abonable de una sola vez, y que no podrá superar en conjunto el importe de 1.000.000 euros.

En el ejercicio en curso el Consejo no cuenta con Consejeros ejecutivos, por lo no se va a abonar ninguna retribución por este concepto.

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

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) 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.
- c) 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 propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Dado que en el presente ejercicio el Consejo de Administración de la Sociedad no cuenta con Consejeros que tengan asignadas funciones ejecutivas, no ha sido aplicable la actualización de las retribuciones fijas para esa categoría de Consejeros que prevé la vigente Política de Remuneraciones

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 2021; (ii) propuesta de aprobación del sistema de retribución variable plurianual referenciado al valor neto de los activos (NAV) para el ejercicio 2022 (similar al acordado en los años anteriores) y (iii) aprobación de una nueva Política de Remuneraciones para adaptar la existente a las modificaciones introducidas en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 5/2021, de 12 de abril.

**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/gobierno-corporativo/remuneraciones-de-los-consejeros/>

**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 2020 fue aprobado por el 97,14% de los votos emitidos en la Junta General de 2021, por lo que atendiendo a dicho porcentaje de aprobación no se estimaría necesaria ninguna modificación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad vigente, sin perjuicio de que como se ha indicado en el presente Informe se va a someter a la Junta General la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones.

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

**B.1.1** 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 la revisión de las retribuciones de los Consejeros ejecutivos, conforme a la Política de Remuneraciones vigente, que fueron aprobadas por el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración informó favorablemente la propuesta del Plan de retribución variable plurianual, que fue aprobada por la Junta General de 21 de junio 2021, llevándose a cabo su puesta en marcha por el Consejo de Administración, antes de terminar el ejercicio de 2021, tal y como había informado la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. También los Planes de retribución variable para 2019 y 2020 fueron informados favorablemente y, tras su aprobación por las Juntas Generales de dichos ejercicios, puestos en marcha por el Consejo de Administración.

Asimismo, el Consejo de Administración confirmó la aplicación de la retribución variable anual prevista en la Política de Remuneraciones del Consejo, y estableció las ponderaciones para la determinación del "Bonus pool 2021", siguiendo la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y dentro de los términos de la Política de Remuneraciones.

En 2021 la Sociedad no contó con asesores externos para las cuestiones relacionadas con la política retributiva.

**B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.**

En 2021 no se ha producido ninguna desviación para la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio.

**B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.**

En 2021 no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones, no estando en la Política de Remuneraciones vigente establecido ningún procedimiento a tal efecto.

**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 2021, la Sociedad ha seguido los principios de su Política de Remuneraciones aprobada en 2019, y que fue objeto de modificación por la Junta General de 18 de junio de 2020, según se ha indicado en el apartado A.2 anterior. Los principios seguidos han sido expuestos en el apartado A.1.1 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 anuales se han determinado una vez evaluado el cumplimiento de los objetivos fijados para 2021, que tienen en cuenta, en particular, la evolución del NAV de Alba y el retorno para el accionista medido de forma relativa, respecto al retorno total para el accionista del IBEX-35. Por otro lado, el cincuenta por ciento de la retribución variable anual se convierte en "phantom shares" de Alba y se difiere el pago entre cinco y ocho años.

Las retribuciones variables plurianuales se han otorgado atendiendo al valor liquidativo de la acción de la Sociedad, de forma que sólo se han percibido si ha habido una evolución positiva. El Plan 2018 que venció en 2021 tuvo un resultado positivo de 5,85 €/unidad.

Además, en relación con la retribución variable plurianual, 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 las remuneraciones devengadas atiendan a los resultados a largo plazo, a lo que se suma el derecho de la Sociedad a reclamar al Consejero las retribuciones variables percibidas (cláusula clawback) en los supuestos y durante el periodo reseñado en el apartado A.1.2 del presente Informe.

Como se ha indicado en los apartados A.1.2 y A.1.6 del presente informe, el modo de adopción de las decisiones de inversión y desinversión 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 y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.**

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 2021 cumple plenamente con la Política de Remuneraciones de la Sociedad, habiéndose aplicado los conceptos previstos en la misma y ningún otro. Asimismo, la remuneración sigue los principios de la Política de Remuneraciones a los que se ha hecho referencia en el apartado A.1.1 del presente Informe, lo que contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad.

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 anuales dependen de los parámetros reseñados en el apartado A.1.3 del presente informe y del desempeño de cada destinatario de dicha retribución.

Las retribuciones variables plurianuales dependen no tanto de los resultados de la Sociedad como de la evolución del valor neto de sus activos (NAV).

**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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	56.374.816	96,80
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.594.734	2,83
Votos a favor	54.763.182	97,14
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	16.900	0,03

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

Para la determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio 2021 por los Consejeros en su condición de tales, se ha atendido a la Política de Remuneraciones aprobada el 17 de junio de 2019, modificada en 2020, sin que sus importes y naturaleza, que se han señalado en el apartado A.1.3 del presente Informe, hayan variado respecto al ejercicio anterior.

Cada Consejero percibe su remuneración en función del cargo que ostente tanto en el Consejo como en las Comisiones a las que pertenece.

**B.6.** Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, 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 2021 por los Consejeros ejecutivos se ha atendido a la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General el 17 de junio de 2019, modificada en 2020, así como a sus respectivos contratos y sus modificaciones. Los importes previstos por estos conceptos en la Política Remuneraciones de 2019, no variaron con la modificación aprobada en 2020.

La Retribución Fija percibida por los Consejeros ejecutivos se fijó por el Consejo a principios del ejercicio, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y no se modificó en su importe como consecuencia de la aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones.

Respecto al ejercicio 2020, la Retribución Fija en 2021 de los Consejeros ejecutivos, en proporción al periodo de 2021 en que estuvo vigente su cargo, se ha incrementado en un 1,5%.

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

En particular:

- a) 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, condiciones en su caso de consolidación, 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, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) 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.
- c) 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.

- d) 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:

A- Retribución variable anual

En 2021, el Consejo de Administración determinó los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas que debían ser beneficiarios de la Retribución Variable Anual, introducida por la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de la Sociedad, aprobada por la Junta General el 17 de junio de 2019, y modificada por la Junta General de 18 de junio de 2020. Así ha percibido la misma D. José Ramón del Caño Palop, que dejó de tener la condición de Consejero al finalizar su mandato tras la Junta General celebrada el 21 de junio de 2021.

El periodo de devengo de la Retribución variable anual es el año natural y el cincuenta por ciento de la retribución se difiere entre cinco y ocho años.

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 la retribución variable anual.

Las retribuciones variables sólo se aplican a los Consejeros ejecutivos. Al final de 2021 no había 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 anual se basa en el establecimiento de una serie de parámetros que permiten evaluar el desempeño y el nivel de cumplimiento, así como en el diferimiento de la mitad de la retribución devengada, según ha quedado expuesto en el Apartado A.1.

El método de evaluación tiene en cuenta los siguientes parámetros: evolución en el año natural del NAV de la Sociedad, el retorno total para el accionista, y los generadores de valor, como la ejecución de la estrategia internacional, el seguimiento de las inversiones, el análisis y ejecución de inversiones y desinversiones, y la gestión corporativa.

El importe de la retribución variable anual para los Consejeros ejecutivos en 2021 ha ascendido a 27.000 euros, que corresponde a un Consejero ejecutivo que cesó en el cargo el 21-06-2021.

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

El cincuenta por ciento del importe de la retribución variable anual se convierte en "phantom shares" de Alba y se difiere entre un mínimo de cinco años y un máximo de ocho años desde su devengo.

G- Planes de opciones sobre acciones.

No están aprobados planes de opciones sobre acciones.

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

A- Planes retributivos variables plurianuales de los que los Consejeros sean beneficiarios.

A.1. Plan 2018

El 18-06-2021 venció el Plan 2018, que había sido aprobado por la Junta General celebrada el 18-06-2018 consistente en un sistema de retribución variable referenciado al valor liquidativo de la Sociedad, en el que a cada beneficiario se le había asignado un número determinado de unidades, que, para los Consejeros Ejecutivos, sumó un total de 140.000 unidades. La retribución variable plurianual tuvo en cuenta la diferencia entre el valor liquidativo final y el valor liquidativo inicial de las acciones de la sociedad, donde, el "valor liquidativo inicial" fue el valor liquidativo medio de las acciones de Alba durante los diez días anteriores al "día inicial" del Plan (18-06-2018), en los que hubo habido sesión bursátil, y el "valor liquidativo final" fue el valor liquidativo medio de las acciones de Alba durante los diez días anteriores al "día final" del Plan, el 18-06-2021.

Las características detalladas del Plan 2018 están recogidas en el Hecho Relevante nº 266910, publicado el 18 de junio de 2018. A los Consejeros beneficiarios de este Plan se les asignaron las "unidades" siguientes: D. Juan March de la Lastra, 30.000 unidades; D. Santos Martínez-Conde Cutiérrez-Barquín, 70.000 unidades; D. Juan March Juan, 20.000 unidades; y D. José Ramón del Caño Palop, 20.000 unidades.

El "valor liquidativo inicial" del Plan 2018 fue de 75,79 euros/acción y el "valor liquidativo final" de 81,64 euros/acción, por lo que en el ejercicio 2021 se ha devengado una retribución variable plurianual correspondiente al Plan 2018 de 5,85 euros/unidad.

### A.2. Plan 2019

El Sistema se aprobó por la Junta General celebrada el 17-06-2019 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 liquidativo de la Sociedad.
  - Son beneficiarios del Plan los Consejeros ejecutivos y los Consejeros que representen a Alba en el Consejo de Administración de sociedades filiales, participadas o vinculadas, y los directivos y personal determinados por el Consejo. A cada beneficiario se le asigna un número determinado de unidades, siendo el total asignado a Consejeros de 115.000 unidades.
  - Valor de las unidades. Cada unidad dará derecho a percibir la diferencia entre el "valor liquidativo final" y el "valor liquidativo inicial" de Alba, donde, el "valor liquidativo inicial" fue el valor liquidativo medio de las acciones de Alba durante los diez días anteriores al "día inicial" del Plan (17-06-2019), en los que hubo habido sesión bursátil, y que fue de 73,66 euros, y el "valor liquidativo final" será el valor liquidativo medio de las acciones de Alba durante los diez días anteriores al "día final" del Plan, el 16-06-2022. La diferencia máxima entre "valor liquidativo final" y "valor liquidativo inicial" no podrá ser superior al 50 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 17-06-2019, 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, (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 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 tres años a contar desde el momento en que la Sociedad hubiera satisfecho la remuneración variable que sea objeto de reclamación.
- Las características detalladas del Plan 2019 están recogidas en el Hecho Relevante nº 279.244, publicado el 17 de junio de 2019. A los Consejeros beneficiarios de este Plan se les han asignado las "unidades" siguientes: D. Juan March de la Lastra, 30.000 unidades; D. Juan March Juan, 20.000 unidades; D. Santos Martínez-Conde Gutiérrez-Barquín, 50.000 unidades; y D. José Ramón del Caño Palop, 15.000 unidades.

### A.3. Plan 2020

El Sistema se aprobó por la Junta General celebrada el 18-06-2020 y se implantó por acuerdo del Consejo de la misma fecha. Sus características son:

- El plan consiste en un sistema de retribución variable ligado a la evolución del Valor Neto de los activos (NAV) de la Sociedad.
  - Son beneficiarios del Plan los Consejeros ejecutivos y los Consejeros que representen a Alba en el Consejo de Administración de sociedades filiales, participadas o vinculadas, y los directivos y personal determinados por el Consejo. A cada beneficiario se le asigna un número determinado de unidades, siendo el total asignado a Consejeros de 115.000 unidades.
  - Valor de las unidades. Cada unidad dará derecho a percibir la diferencia entre el NAV "final" y el NAV "inicial" de Alba. El cálculo de los mismos se ha explicado en el Apartado A.1.6 del presente informe. Así, el NAV "inicial" es de 64,97 euros, equivalente al valor neto de los activos medio por acción de Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día inicial" del Plan (01-07-2020), y el NAV "final" será el valor neto de los activos medio por acción de Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día final" del Plan, que será el día en el que transcurran el número de años establecidos en el Plan desde el "día inicial" del mismo (30-06-2023). La diferencia máxima entre el NAV "final" y el NAV "inicial" no podrá ser superior al 50 por ciento del NAV "inicial".
  - En el caso de que se produzca efecto de dilución por ampliación de capital, se ajustará a la baja el NAV "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 01-07-2020, que es el "día inicial" acordado por el Consejo de Administración. Llegado el "día final" la Sociedad efectuará el cálculo correspondiente y se procederá al abono de la retribución junto con la nómina correspondiente. 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 del Plan 2020.
  - 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, (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 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 tres años a contar desde el momento en que la Sociedad hubiera satisfecho la remuneración variable que sea objeto de reclamación.
- Las características detalladas del Plan 2020 están recogidas en la comunicación a la CNMV de Otra Información Relevante, nº 2.860, publicado el 18 de junio de 2020. A los Consejeros beneficiarios de este Plan se les han asignado las "unidades" siguientes: D. Juan March de la Lastra, 30.000

unidades; D. Juan March Juan, 20.000 unidades; D. Santos Martínez-Conde Gutiérrez-Barquín, 50.000 unidades; y D. José Ramón del Caño Palop, 15.000 unidades.

#### A4. Plan 2021

El Sistema se aprobó por la Junta General celebrada el 21-06-2021 y se implantó por acuerdo del Consejo de la misma fecha. Sus características son:

- El plan consiste en un sistema de retribución variable ligado a la evolución del Valor Neto de los activos (NAV) de la Sociedad.
  - Son beneficiarios del Plan los Consejeros ejecutivos y los Consejeros que representen a Alba en el Consejo de Administración de sociedades filiales, participadas o vinculadas, y los directivos y personal determinados por el Consejo. A cada beneficiario se le asigna un número determinado de unidades, siendo el total asignado a Consejeros de 50.000 unidades.
  - Valor de las unidades. Cada unidad dará derecho a percibir la diferencia entre el NAV "final" y el NAV "inicial" de Alba. El cálculo de los mismos se ha explicado en el Apartado A.1.6 del presente informe. Así, el NAV "inicial" es de 80,42 euros, equivalente al valor neto de los activos medio por acción de Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día inicial" del Plan (01-07-2021), y el NAV "final" será el valor neto de los activos medio por acción de Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día final" del Plan, que será el día en el que transcurran el número de años establecidos en el Plan desde el "día inicial" del mismo (30-06-2024). La diferencia máxima entre el NAV "final" y el NAV "inicial" no podrá ser superior al 50 por ciento del NAV "inicial".
  - En el caso de que se produzca efecto de dilución por ampliación de capital, se ajustará a la baja el NAV "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 01-07-2021, que es el "día inicial" acordado por el Consejo de Administración. Llegado el "día final" la Sociedad efectuará el cálculo correspondiente y se procederá al abono de la retribución junto con la nómina correspondiente. 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 del Plan 2021.
  - 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, (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 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 tres años a contar desde el momento en que la Sociedad hubiera satisfecho la remuneración variable que sea objeto de reclamación.
- Las características detalladas del Plan 2021 están recogidas en la comunicación a la CNMV de Otra Información Relevante, nº 10115, publicado el 21 de junio de 2021. A los Consejeros beneficiarios de este Plan se les han asignado las "unidades" siguientes: D. Juan March de La Lastra, 30.000 unidades; y D. Juan March Juan, 20.000 unidades.

#### 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 plurianual a favor de los Consejeros 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 plurianuales sólo se aplican a los Consejeros ejecutivos y a los Consejeros que representan a Alba en sociedades filiales, participadas o vinculadas.

#### 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 el equipo directivo 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 plurianual 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.

#### H- Contabilización.

La cantidad devengada contablemente por los Consejeros a los que se atribuyen retribuciones variables plurianuales supuso, en 2021, 2.196.000 euros, que están incluidos en las Cuentas Anuales, dentro del epígrafe de "Gastos de Personal".

Las cantidades efectivamente percibidas en 2021 de acuerdo con las retribuciones variables anual y plurianual se encuentran reflejadas en los cuadros de los apartados C.1.a.i).



**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados 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 (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2021 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 A1.7 del presente Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2021 se han explicado las principales características de los dos sistemas de previsión que contempla la Política de Remuneraciones aprobada por la Sociedad.

Al final de 2021 no había Consejeros ejecutivos.

**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 2021 el cese de Consejeros (que se ha producido por dimisión o finalización del mandato) no ha dado lugar al abono de indemnizaciones o cualquier otro tipo de pagos derivado de dicho cese.

**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. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2021 no se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercieron funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

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

Durante el ejercicio 2021 ningún consejero ha prestado a la Sociedad servicios distintos de los inherentes a su cargo, no devengándose ninguna retribución suplementaria.

**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 ejercicio 2021, la remuneración en especie devengada para el total de los Consejeros Ejecutivos ha sido de 38.596 euros, percibidos por el Consejero D. José Ramón del Caño Palop, que dejó de ser Consejero el 21-06-2021.

Los componentes de la retribución en especie 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 25 años.

Los importes correspondientes a la remuneración en especie del Consejero que ha percibido la misma se incluyen en los cuadros del apartado C.1.a),i) y C.1.c) siguiente, dentro del importe que figura en la columna relativa a los "sueldos" percibidos por los Consejeros, al formar parte del mismo.

**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 y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No existen otros conceptos retributivos que cumplan las características mencionadas de operación vinculada o que afecten a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por los consejeros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don CARLOS MARCH DELGADO	Presidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JUAN MARCH JUAN	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUITIÉRREZ-BARQUÍN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2021 hasta 21/06/2021
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CLAUDIA MAGALI PICKHOLZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don RAMÓN CARNÉ CASAS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 21/06/2021
Don JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 21/06/2021
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Consejero Independiente	Desde 21/06/2021 hasta 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don CARLOS MARCH DELGADO	400		15						415	415
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	300		30			175			505	330
Don JUAN MARCH JUAN	300		30			117			447	330
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUITIÉRREZ-BARQUÍN	100		37			409			546	1.383
Don JOSÉ DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	50		33						83	165
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN	100		30						130	130
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	100		50						150	150
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	100		35						135	135
Doña CLAUDIA MAGALI PICKHOLZ	100		32						132	125
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	100		40						140	130
Don RAMÓN CARNÉ CASAS	50								50	100
Don JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	50			153		117			320	391
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	50		15						65	

### Observaciones

D. José Domingo de Ampuero y Osma, D. Ramón Carné Casas y D. José Ramón del Caño Palop fueron Consejeros hasta el 21 de junio de 2021. Los importes correspondientes a la remuneración en especie del Consejero que percibió la misma en 2021 se incluyen dentro del importe que figura en la columna "Sueldos" percibidos por los Consejeros.

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 JUAN MARCH DE LA LASTRA	Plan 2019	30.000						0,00			30.000	
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	Plan 2020	30.000						0,00			30.000	
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	Plan 2021			30.000				0,00			30.000	
Don JUAN MARCH JUAN	Plan 2019	20.000						0,00			20.000	
Don JUAN MARCH JUAN	Plan 2020	20.000						0,00			20.000	
Don JUAN MARCH JUAN	Plan 2021			20.000				0,00			20.000	

Observaciones

[

]

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA								1.303
Don JUAN MARCH JUAN								325

**Observaciones**

En relación con los "Sistemas de ahorro a largo plazo" del apartado C.1.a).iii), los derechos económicos no consolidados que figuran en 2020 para los Consejeros Don Juan March Lastra y Don Juan March Juan han sido rescatados en 2021 por la Sociedad.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2021	Total ejercicio 2020
Don RAMÓN CARNÉ CASAS	268								268	486

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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	



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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[

]

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don CARLOS MARCH DELGADO	415				415						415
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	505				505						505
Don JUAN MARCH JUAN	447				447						447
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	546				546						546
Don JOSÉ DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	83				83						83
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN	130				130						130
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	150				150						150
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	135				135						135

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña CLAUDIA MAGALI PICKHOLZ	132				132						132
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	140				140						140
Don RAMÓN CARNÉ CASAS	50				50	268				268	318
Don JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	320				320						320
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	65				65						65
<b>TOTAL</b>	<b>3.118</b>				<b>3.118</b>	<b>268</b>				<b>268</b>	<b>3.386</b>

Observaciones

[ ]

**C.2.** Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don RAMÓN CARNÉ CASAS	50	-50,00	100	20,48	83	27,69	65	-86,95	498
Don JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	320	-18,37	392	-30,00	560	22,54	457	-26,05	618
<b>Consejeros externos</b>									
Don CARLOS MARCH DELGADO	415	0,00	415	46,13	284	85,62	153	6,99	143
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	505	53,03	330	-44,54	595	-28,23	829	-38,00	1.337
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	135	0,00	135	101,49	67	-	0	-	0
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN	130	0,00	130	100,00	65	-	0	-	0
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	65	-	0	-	0	-	0	-	0
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUITIÉRREZ-BARQUÍN	547	-60,45	1.383	-6,87	1.485	35,00	1.100	-35,45	1.704
Doña CLAUDIA MAGALI PICKHOLZ	133	6,40	125	15,74	108	20,00	90	2,27	88
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	140	7,69	130	23,81	105	31,25	80	5,26	76
Don JOSÉ DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	83	-49,70	165	32,00	125	66,67	75	-1,32	76

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don JUAN MARCH JUAN	447	35,45	330	-14,51	386	88,29	205	-54,95	455
Doña MARÍA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	150	0,00	150	17,19	128	17,43	109	37,97	79
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	303.000	-	-102.000	-	179.000	16,23	154.000	-67,51	474.000
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	149	-5,70	158	-11,24	178	13,38	157	-14,67	184

### 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.

[ ]

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

[ 28/03/2022 ]

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

- [ ] Si
- [✓] No