

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A-28060903

DENOMINACIÓN SOCIAL

CORPORACION FINANCIERA ALBA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CASTELLO, 77, 5ª PLANTA MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de Corporación Financiera Alba, S.A. se aprobó por la Junta General de Accionistas celebrada el 10 de junio de 2015, de acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodecies y concordantes de la Ley de Sociedades de Capital. Esta Política fue modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de junio de 2017 para contemplar en la misma la Comisión de Seguimiento de Inversiones constituida por el Consejo de Administración, y la futura creación de otras Comisiones.

A.- Principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones para los Consejeros de Corporación Financiera Alba tiene como objetivo principal la generación de valor para la Sociedad y sus accionistas, haciéndolo de manera sostenida en el tiempo y asegurando la transparencia.

Por ello, los principios 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, 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.

La remuneración a los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se basa 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.

El detalle de las remuneraciones de los Consejeros por su condición de tales se recoge en el apartado A.3 de este informe.

Remuneración de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera A ba:

1) Retribuciones fijas

El detalle de las retribuciones que tienen la consideración de fijas, según la Política de Remuneraciones de los Consejeros, se recoge en el apartado A.3 de este Informe.

2) Retribución variable

Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas podrán ser beneficiarios, a discreción de la Sociedad, de planes de retribución variable ligados a la evolución del valor liquidativo de la Sociedad. Dichos planes podrán materializarse, a elección de la Sociedad, mediante pagos en efectivo, concesión de opciones sobre acciones y/o entrega de acciones.

Cuando la retribución variable se materialice en planes de opciones sobre acciones o en planes de entrega de acciones, dichos planes tendrán las siguientes características principales: se concederán de forma gratuita; la liquidación podrá realizarse por diferencias; y serán intransmisibles, salvo excepciones.

La retribución variable se podrá establecer todos los años y su vencimiento podrá ser plurianual.

La retribución variable tendrá en cuenta la diferencia entre el "valor liquidativo final" y el "valor liquidativo inicial" de las acciones de Corporación Financiera A ba.

Al sistema de retribución variable para los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas aprobados en 2015 ("Plan 2015"), en 2016 ("Plan 2016") y en 2017 ("Plan 2017") se hace referencia en los apartados A.4 y E de este Informe.

En caso de que la retribución variable sea satisfecha atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad al momento en que sea satisfecha, la Sociedad tendrá en todo caso derecho a reclamar al Consejero la devolución de los correspondientes componentes de la retribución variable. La reclamación podrá realizarse en un plazo de dos años a contar desde el momento en que la Sociedad hubiera satisfecho la remuneración variable que sea objeto de reclamación.

3) Remuneración en especie

Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tendrán derecho a las siguientes coberturas, contratando la Sociedad las correspondientes pólizas de seguro, que tendrán la consideración de remuneración en especie:

- Cobertura anual del sistema alternativo de pensiones
- Seguro de vida, accidentes e invalidez
- Seguro de enfermedad

4) Sistema de previsión

4.1. Sistemas de ahorro a largo plazo. Sistema alternativo de pensiones

A partir del momento en que el Consejero cumpla la edad legal de jubilación vigente en cada momento, podrá ser jubilado a petición propia o por decisión de la Sociedad, quedando ésta obligada, en ambos supuestos, a abonarle, con independencia de la pensión que le corresponda de la Seguridad Social, una renta anual y vitalicia por importe del 35% de la suma de la Retribución Base y del Complemento que le hubiera correspondido al Consejero como si permaneciera en activo en el año en que se produzca la jubilación ("Pensión por Jubilación").

En el supuesto de que el Consejero cumpliera la edad en que sea posible la jubilación voluntaria, de acuerdo con la legislación aplicable en cada momento, tendrá derecho a percibir de la Sociedad la renta anual y vitalicia citada en el párrafo anterior, devengada a esa fecha.

4.2. Pensión por invalidez

En el supuesto de que el Consejero que desempeñe funciones ejecutivas sea declarado en situación de invalidez permanente, percibirá una renta vitalicia de una cantidad equivalente a la Pensión por Jubilación.

4.3. Pensión de Viudedad

En caso de fallecimiento del Consejero que desempeñe funciones ejecutivas en situación de activo, la Sociedad abonará a su cónyuge viudo una renta anual por importe del 21% de la suma de la Retribución Base y del Complemento que le hubiera correspondido al Consejero en el año en que se produzca su fallecimiento.

Si el fallecimiento del Consejero se produjera estando éste en situación de incapacidad o jubilado, el cónyuge viudo que le sobreviva percibirá de la Sociedad una renta anual equivalente al 60% de la que viniera percibiendo el Consejero en el año en que se produzca su fallecimiento.

El derecho del cónyuge viudo a la percepción de la Pensión de Viudedad se regulará, en cuanto a su generación, modificación o extinción, por las normas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que se encuentren vigentes en cada momento.

4.4. Pensión de Orfandad

Si, en caso de fallecimiento del Consejero que desempeñe funciones ejecutivas le sobrevivieran, además de su cónyuge viudo, hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley de la Seguridad Social y disposiciones que la complementen, para la percepción de pensión de orfandad, la Sociedad abonará a cada uno de ellos, mientras que dichos hijos cumplan los requisitos expresados, una pensión por cada hijo de un importe equivalente al 7% de la Retribución Base y del Complemento.

La acumulación de la Pensión de Viudedad y/o de las Pensiones de Orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 35% de la suma de la Retribución Base y del Complemento que le hubiera correspondido al Consejero en el año en que se produzca su fallecimiento.

5) 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 (apartado 4.1) o al importe de una anualidad de la Retribución Base y Complemento, incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el grupo, según el que sea superior.

- Si al cesar el Consejero en el desempeño de las funciones ejecutivas no existiera alguna relación laboral que reanudara su vigencia, el Consejero tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de una anualidad de la Retribución Base y Complemento, incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el grupo, con un máximo de dos anualidades, pero de esa cantidad se deducirá el importe del fondo constituido como complemento de pensión (apartado 4.1), que le corresponderá completo, en todo caso.

- Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en sociedades filiales de Corporación Financiera Alba

Los Consejeros de Corporación Financiera Alba que desempeñen sus funciones ejecutivas en sociedades filiales de la misma percibirán, aparte de las retribuciones como miembros del Consejo, por su condición de tales (apartado A.3), las retribuciones que se fijen en sus respectivos contratos, que serán aprobados de acuerdo con lo previsto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital. Estas retribuciones podrán ajustarse a lo previsto en la presente Política o ser diferentes, atendiendo al sistema retributivo o política retributiva de cada sociedad.

B.- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.

Durante el ejercicio 2017 se ha aprobado una modificación de la Política de Remuneraciones del Consejo (aprobada en la Junta General celebrada el 10 de junio de 2015), para contemplar en la misma la Comisión de Seguimiento de Inversiones constituida en el seno del Consejo de Administración y la posible creación de otras Comisiones, y se actualizó el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales.

C.- Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad.

Han quedado expuestos al hacer referencia a los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

D.- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros.

En relación con los Planes de 2015, 2016 y 2017, 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, teniendo en cuenta los nuevos conceptos retributivos mencionados al principio de este apartado, las retribuciones variables aprobadas por la Junta General celebrada el 10 de junio de 2015 y el 8 de junio de 2016 todavía no se han materializado, ya que se devengará, en cada caso, al tercer año de su establecimiento, y no es posible su cuantificación.

En 2017, la importancia relativa de la retribución variable trienal generada en el periodo 2014-2017 en relación con la retribución total de 2017 de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, es del 47%; no obstante, comparando esta retribución variable con la retribución total de los 3 años correspondientes, la proporción es del 24%.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 529 novodecies y concordantes de la Ley de Sociedades de Capital, la Junta General de Corporación Financiera Alba, S.A., a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, asumida por el Consejo de Administración, aprobó la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, en su sesión de 10 de junio de 2015, que ha sido modificada por la Junta General de Accionistas de 19 de junio de 2017, y se ha actualizado el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba compuesta, a 31 de diciembre de 2017, por los siguientes Consejeros: Dña. Cristina Garmendia Mendizábal como Presidente; María Eugenia Girón Dávila y D. Juan March Delgado, como vocales, actuando como Secretario D. José Ramón del Caño Palop. La Presidenta y la Sra. Girón tienen la condición de Consejeras externas independientes y el Sr. March Delgado tiene la condición de Consejero externo dominical.

No se han utilizado asesores externos para definir la política retributiva del Consejo.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Según la Política de Remuneraciones aprobada, las remuneraciones de los Consejeros por su condición de tales son las siguientes:

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

Por otra parte, según la Política de Remuneraciones indicada, tienen la consideración de retribuciones fijas de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, las siguientes:

a) Retribución Base

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

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

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

La Retribución Base se actualizará a principios de cada año natural por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

b) Complemento

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

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

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

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

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

c) Se computarán dentro de las Retribuciones fijas cualesquiera cantidades que el Consejero que desarrolle funciones ejecutivas pueda percibir de la Sociedad como Consejero en su condición de tal o por cualquier otro cargo o función en otras empresas o entidades filiales, participadas o vinculadas, en cuyo importe se reducirá la cantidad abonada

directamente por la Sociedad. Por excepción, no se computarán dentro de las Retribuciones fijas las cantidades que, por el desempeño de funciones ejecutivas en Banca March, perciban los Consejeros que también desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera A.B.A. Los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas han percibido de entidades filiales, participadas o vinculadas, las siguientes cantidades: D. Juan March de la Lastra, 237.000 euros; D. Juan March Juan, 124.000 euros; D. Santos Martínez-Conde Gutiérrez-Barquín, 395.000 euros; y D. José Ramón del Caño Palop, 85.000 euros.

No están previstas dietas por asistencia u otras retribuciones fijas distintas de las mencionadas.

La estimación anual de los componentes fijos de la remuneración de los Consejeros asciende a 3 millones de euros.

El importe global de la retribución fija de los Consejeros ejecutivos durante 2017, teniendo en cuenta la de las sociedades pertenecientes al grupo según lo establecido en el artículo 42 del Código de Comercio, ha ascendido a 2,0 millones de euros. El importe global percibido de entidades filiales, participadas o vinculadas por parte de los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas ha ascendido a 841.000 euros.

Los beneficios no satisfechos en efectivo, establecidos a favor de los Consejeros, consisten en seguros de enfermedad y de vida, accidentes e invalidez.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

A- Planes retributivos de los que los Consejeros sean beneficiarios

A.1. Plan 2015

El Sistema se aprobó por la Junta General celebrada el 10-06-2015 y se implantó por acuerdo del Consejo de la misma fecha. Sus características son:

- El plan consiste en un sistema de retribución variable referenciado al valor de las acciones de Corporación Financiera Alba ("Alba").
- Son beneficiarios del Plan los Consejeros ejecutivos y directivos determinados por el Consejo. A cada beneficiario se le asigna un número determinado de unidades, sumando el total de las mismas 221.664 unidades.
- Valor de las unidades. Cada unidad dará derecho a percibir la diferencia entre el "valor liquidativo final" y el "valor liquidativo inicial" de las acciones de Alba, donde:
 - El "valor liquidativo inicial" de cada acción será 67,92 euros, equivalente al valor liquidativo medio de las acciones Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día inicial" del Plan (10-06-2015), y
 - El "valor liquidativo final" será el valor liquidativo medio de las acciones de Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al "día final" del Plan. El "día final" del Plan será el (9-06-2018).La diferencia máxima entre "valor liquidativo final" y "valor liquidativo inicial" no podrá ser superior al 30 por ciento del "valor liquidativo inicial".
- En el caso de que se produzca efecto de dilución por ampliación de capital, se ajustará a la baja el "valor liquidativo inicial" por el valor teórico del derecho de suscripción preferente. Un ajuste similar se producirá en el caso en el que se acuerde distribuir algún dividendo extraordinario o cualquier otro supuesto que produzca un efecto económico similar.
- Vencimiento del Plan. El vencimiento del Plan se producirá transcurridos tres años desde el 10-06-2015, momento en el cual la Sociedad efectuará el cálculo correspondiente y se procederá al abono de la retribución junto con la nómina del mes. No obstante, a elección de la Sociedad, también podrá liquidarse el Plan mediante el pago en acciones, valoradas a la cotización del cierre del día anterior a aquél en el que se transmitan a los Beneficiarios.
- Los derechos derivados de la aplicación del Plan son intransmisibles, excepto por fallecimiento.
- Es condición básica del Plan que el beneficiario permanezca en la plantilla o en el Consejo de Alba o de sus sociedades dependientes en el momento del vencimiento del Plan.
- Los importes que resulten de la aplicación se consideran "brutos" y se les aplicará el régimen fiscal vigente, soportando los beneficiarios la carga correspondiente.
- En caso de que la retribución variable sea satisfecha atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad al momento en que sea satisfecha, la Sociedad tendrá en todo caso derecho a reclamar al Consejero la devolución de los correspondientes componentes de la retribución variable. La reclamación podrá realizarse en un plazo de dos años a contar desde el momento en que la Sociedad hubiera satisfecho la remuneración variable que sea objeto de reclamación.

A.2. Plan 2016

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

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

A.3. Plan 2017

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

- El plan consiste en un sistema de retribución variable referenciado al valor de las acciones de Corporación Financiera Alba ("Alba").
- Son beneficiarios del Plan los Consejeros ejecutivos y personal de Corporación Financiera Alba, S.A. determinados por el Consejo. A cada beneficiario se le asigna un número determinado de unidades, sumando el total de las mismas 270.000 unidades.
- Valor de las unidades. Cada unidad dará derecho a percibir la diferencia entre el "valor liquidativo final" y el "valor liquidativo inicial" de las acciones de Alba, donde:

• El “valor liquidativo inicial” de cada acción será 72,00 euros, equivalente al valor liquidativo medio de las acciones Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al “día inicial” del Plan (19-06-2017), y

• El “valor liquidativo final” será el valor liquidativo medio de las acciones de Alba durante las diez sesiones bursátiles anteriores al “día final” del Plan. El “día final” del Plan será el (19-06-2020).

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

- En el caso de que se produzca efecto de dilución por ampliación de capital, se ajustará a la baja el “valor liquidativo inicial” por el valor teórico del derecho de suscripción preferente. Un ajuste similar se producirá en el caso en el que se acuerde distribuir algún dividendo extraordinario o cualquier otro supuesto que produzca un efecto económico similar.

- Vencimiento del Plan. El vencimiento del Plan se producirá transcurridos tres años desde el 19-06-2017, momento en el cual la Sociedad efectuará el cálculo correspondiente y se procederá al abono de la retribución junto con la nómina del mes.

No obstante, a elección de la Sociedad, también podrá liquidarse el Plan mediante el pago en acciones, valoradas a la cotización del cierre del día anterior a aquél en el que se transmitan a los Beneficiarios.

- Los derechos derivados de la aplicación del Plan son intransmisibles, excepto por fallecimiento.

- Es condición básica del Plan que el beneficiario permanezca en la plantilla o en el Consejo de Alba o de sus sociedades dependientes en el momento del vencimiento del Plan.

- Los importes que resulten de la aplicación se consideran “brutos” y se les aplicará el régimen fiscal vigente, soportando los beneficiarios la carga correspondiente.

- En caso de que la retribución variable sea satisfecha atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad al momento en que sea satisfecha, la Sociedad tendrá en todo caso derecho a reclamar al Consejero la devolución de los correspondientes componentes de la retribución variable. La reclamación podrá realizarse en un plazo de dos años a contar desde el momento en que la Sociedad hubiera satisfecho la remuneración variable que sea objeto de reclamación.

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

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

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

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

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

La retribución variable se fundamenta en la gestión realizada por los Consejeros ejecutivos y los resultados obtenidos con ella y para su cuantificación se tendrá en consideración la creación de valor para el accionista.

En este momento no es posible realizar una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables de los Consejeros ejecutivos con los Planes que se han mencionado en la letra A. del presente apartado.

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

El sistema de retribución variable previsto en las letras A.1, A.2 y A.4 lleva implícito un diferimiento de tres años para la percepción de la misma.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Existe un sistema de ahorro a largo plazo previsto para los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba, S.A., que es un sistema alternativo de pensiones consistente en un complemento de la pensión de la Seguridad Social equivalente al 35% de la suma de la Retribución Base y del Complemento (ver apartado A.3 de este Informe) que le hubiera correspondido al Consejero si permaneciera en activo en el año en que se produzca su jubilación.

No está prevista la consolidación de derechos económicos a favor de los Consejeros de manera que sólo disfrutarán del mencionado complemento de pensión en el caso de que permanezcan en activo en la compañía en el momento en el que se produzca su jubilación.

En 2017 se han realizado aportaciones al sistema de ahorro a largo plazo previsto para los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas por un importe de 222.000 euros.

No está previsto realizar aportaciones a planes de pensiones en favor de los Consejeros distintos del mencionado en el párrafo primero, ni de aportación definida ni de prestación definida.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Cláusulas relativas a indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

Se contemplan las siguientes situaciones en la Política de Remuneraciones del Consejo aprobada

- 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 o al importe de una anualidad de la Retribución Base y Complemento (ver apartado A.3), incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el grupo, según el que sea superior.
- Si al cesar el Consejero en el desempeño de las funciones ejecutivas no existiera alguna relación laboral que reanudara su vigencia, el Consejero tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de una anualidad de la Retribución Base y Complemento (ver apartado A.3), 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, que le corresponderá completo.

A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba:

- Duración del contrato: Indefinida.
- Plazos de preaviso: quince días, como regla general.
- 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 o al importe de una anualidad de la Retribución Base y Complemento (ver apartado A.3), incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el grupo, según el que sea superior.
 - Si al cesar el Consejero en el desempeño de las funciones ejecutivas no existiera alguna relación laboral que reanudara su vigencia, el Consejero tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de una anualidad de la Retribución Base y Complemento (ver apartado A.3), 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, que le corresponderá completo.
- 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. No se considerará necesario ese consentimiento, cuando se trate de prestar servicios para entidades del grupo Banca March. 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.
- Pactos de no concurrencia post-contractual y de permanencia: No se prevén.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No existen.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existen.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Seguros de enfermedad, de vida, de accidentes e invalidez y cobertura anual del sistema alternativo de pensiones. Esta remuneración en especie se prevé únicamente para los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

No existen.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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.

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, y
- El sometimiento a las decisiones adoptadas por la Junta General de Accionistas.

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.

Por otra parte, también se tienen en cuenta, en relación con la retribución variable, criterios como los siguientes:

- La retribución variable de los Consejeros ejecutivos tendrá en cuenta la gestión realizada por los mismos y los resultados obtenidos con ella.
- Para la cuantificación de la retribución de carácter variable de los Consejeros ejecutivos se tendrá en consideración la creación de valor para el accionista, atendiendo a la evolución del valor neto de los activos de la Compañía (valor liquidativo).
- La retribución variable de los Consejeros ejecutivos guardará relación con el desempeño profesional de los mismos y no derivará simplemente de la evolución general de los mercados.

Para atender a los resultados a largo plazo de la sociedad, el sistema de retribución variable establecido está ligado a la evolución del valor liquidativo de la sociedad, con vencimiento a los tres años de su aprobación.

Tanto en la Política de Remuneraciones como en los contratos de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas está previsto que, en caso de que la retribución variable sea satisfecha atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad al momento en que sea satisfecha, la Sociedad tendrá en todo caso derecho a reclamar al Consejero la devolución de los correspondientes componentes de la retribución variable. En tal caso, la reclamación podrá realizarse en un plazo de dos años a contar desde el momento en que la Sociedad hubiera satisfecho la remuneración variable que sea objeto de reclamación.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

A las retribuciones de los Consejeros se refiere el artículo 39 de los Estatutos Sociales.

Por otra parte, la Política de Remuneraciones del Consejo, aprobada por la Junta General celebrada el 10 de junio de 2015, siguiendo la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha sido modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas de 19 de junio de 2017. Un resumen detallado de esta política (incluyendo sus principios, estructura, conceptos etc.) figura en el apartado A.1 del presente Informe.

La Política de Remuneraciones del Consejo aprobada por la Junta General celebrada el 10 de junio de 2015, con las modificaciones aprobadas por la Junta General celebrada el 19 de junio de 2017, ha sido efectivamente aplicada durante el ejercicio 2017.

Por lo que se refiere a las decisiones adoptadas por el Consejo en relación con estas materias, cabe destacar que fundamentalmente han consistido en: (i) actualización de retribuciones; y (ii) en la puesta en práctica del sistema de retribución variable referenciado al valor liquidativo de las acciones aprobado por la Junta General el 19 de junio de 2017.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN MARCH JUAN	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUIN	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RAMÓN CARNÉ CASAS	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARLOS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
REGINO MORANCHEL FERNÁNDEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 19/06/2017.
CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARIA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CLAUDINE MAGALI PICKHOLZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN MARCH DELGADO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARLOS MARCH DELGADO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN MARCH DE LA LASTRA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
CARLOS MARCH DELGADO	0	143	0	0	0	0	0	0	143	153
CLAUDINE MAGALI PICKHOLZ	0	65	0	0	0	23	0	0	88	40
JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	0	65	0	0	0	15	0	0	80	80
JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	270	65	0	0	283	0	0	0	618	330
JUAN MARCH JUAN	0	65	0	0	283	23	0	0	371	80
JUAN MARCH DE LA LASTRA	228	65	0	0	1.021	23	0	0	1.337	290
JUAN MARCH DELGADO	0	143	0	0	0	10	0	0	153	143
MARIA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	0	65	0	0	0	14	0	0	79	40
RAMÓN CARNÉ CASAS	0	65	0	0	0	0	0	0	65	65
REGINO MORANCHEL FERNÁNDEZ	0	32	0	0	0	5	0	0	37	75
SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUIN	595	65	0	0	1.021	23	0	0	1.704	602
ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	0	65	0	0	0	11	0	0	76	65
CARLOS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	0	65	0	0	0	26	0	0	91	80
JOSÉ DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	0	65	0	0	0	11	0	0	76	80
CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	0	65	0	0	0	21	0	0	86	90

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	131	112	2.357	2.143
SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUIN	0	0	6.872	6.616
JUAN MARCH DE LA LASTRA	44	144	1.121	1.038
JUAN MARCH JUAN	47	23	265	209

iv) Otros beneficios (en miles de €)

CARLOS MARCH DELGADO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,00	0,00
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
0	7	0,00	0,00

JUAN MARCH DELGADO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,00	0,00
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
0	8	0,00	0,00

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
RAMÓN CARNÉ CASAS	433	0	0	0	0	0	0	0	433	425
JUAN MARCH JUAN	84	0	0	0	0	0	0	0	84	92

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
CARLOS MARCH DELGADO	143	0	0	143	0	0	0	0	143	153	0
CLAUDINE MAGALI PICKHOLZ	88	0	0	88	0	0	0	0	88	40	0
CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	86	0	0	86	0	0	0	0	86	90	0
JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	80	0	0	80	0	0	0	0	80	80	0
JOSÉ DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	76	0	0	76	0	0	0	0	76	80	0
JOSÉ RAMÓN DEL CAÑO PALOP	618	0	0	618	0	0	0	0	618	330	131
JUAN MARCH JUAN	371	0	0	371	84	0	0	84	455	172	47
JUAN MARCH DE LA LASTRA	1.337	0	0	1.337	0	0	0	0	1.337	290	44
JUAN MARCH DELGADO	153	0	0	153	0	0	0	0	153	143	0
MARIA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	79	0	0	79	0	0	0	0	79	40	0
RAMÓN CARNÉ CASAS	65	0	0	65	433	0	0	433	498	490	0
REGINO MORANCHEL FERNÁNDEZ	37	0	0	37	0	0	0	0	37	75	0
SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUIN	1.704	0	0	1.704	0	0	0	0	1.704	602	0
ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	76	0	0	76	0	0	0	0	76	65	0
CARLOS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	91	0	0	91	0	0	0	0	91	80	0
TOTAL	5.004	0	0	5.004	517	0	0	517	5.521	2.730	222

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

La retribución obtenida por los Consejeros representa un 1,18 % de resultados de Corporación A ba, sin que las variaciones en los rendimientos de la sociedad hayan tenido una influencia sensible en las remuneraciones de los Consejeros.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	54.037.370	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.171.938	2,17%
Votos a favor	52.837.442	97,78%
Abstenciones	27.990	0,05%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

- Apartado A.4.

Plan 2015. Las características detalladas de este sistema de retribución variable están recogidas en el Hecho Relevante nº 224.082, publicado el 10 de junio de 2015. Las "unidades" previstas en este Plan asignadas a los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas son las siguientes: D. Juan March de la Lastra, 60.000 unidades; D. Santos Martínez-Conde Gutiérrez-Barquín, 60.000 unidades; D. Juan March Juan, 16.666 unidades; y D. José Ramón del Caño Palop, 16.666 unidades.

Plan 2016. Las características detalladas de este sistema de retribución variable están recogidas en el Hecho Relevante nº 239.565, publicado el 8 de junio de 2016. Las "unidades" previstas en este Plan asignadas a los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas son las siguientes: D. Juan March de la Lastra, 30.000 unidades; D. Santos Martínez-Conde Gutiérrez-Barquín, 70.000 unidades; D. Juan March Juan, 20.000 unidades; y D. José Ramón del Caño Palop, 20.000 unidades.

Plan 2017. Las características detalladas de este sistema de retribución variable están recogidas en el Hecho Relevante nº 253.560, publicado el 19 de junio de 2017. Las "unidades" previstas en este Plan asignadas a los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas son las siguientes: D. Juan March de la Lastra, 30.000 unidades; D. Santos Martínez-Conde Gutiérrez-Barquín, 70.000 unidades; D. Juan March Juan, 20.000 unidades; y D. José Ramón del Caño Palop, 20.000 unidades.

- Apartado D.1.(iii).

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

- Apartado D.1.c).

"Aportaciones a sistemas de ahorro durante el ejercicio": En 2017 se han realizado aportaciones al sistema de ahorro a largo plazo previsto para los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas por un importe de 222.000 euros (como figura en el cuadro).

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20/03/2018.

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

Sí

No