

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2023 ]

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 el 20 de junio de 2022, y en la Junta General de 19 de junio de 2023 se aprobó actualizar las remuneraciones de los miembros de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento y de Nombramientos y Remuneraciones, teniendo en cuenta a las sociedades comparables.

En cumplimiento de los artículos 529 novodecies y concordantes de la LSC, para la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, 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.

Para 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.

Actualmente no hay Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas (Consejeros Ejecutivos). La Política de Remuneraciones contempla para el caso de que se nombren, la cuantía de la retribución fija anual, los parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos. Cualquier remuneración que perciban los Consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas ha de ser acorde con la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente apruebe la Junta General.

Los principios generales en los que sustenta la Política de Remuneraciones son:

- El equilibrio y la moderación.
- El alineamiento con las mejores prácticas de mercado.
- 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.
- El sometimiento a las decisiones adoptadas por la Junta General de Accionistas.
- La no discriminación, reconociendo la igualdad de remuneraciones para servicios de igual valor.

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 ejecutivos, en el caso de que se nombren, la misma 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.
- La remuneración variable podrá comprender dos componentes: uno, con periodo de generación anual, y otro, con un periodo de generación plurianual.
- Revisar los sistemas y progresos retributivos para, en su caso, introducir las adaptaciones necesarias, atendiendo a los resultados y capacidad de motivación.

En 2023 no se ha contado con la colaboración de ningún asesor externo para la actualización de la Política de Remuneraciones, pero sí se realizó una comparativa con las retribuciones de los consejeros de otras sociedades cotizadas, que llevó a la actualización de las remuneraciones indicadas.

La Política de Remuneraciones contempla la posibilidad de que el Consejo de Administración apruebe excepciones temporales a su aplicación para los Consejeros ejecutivos, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que podrá ser auxiliada por un experto externo. Las excepciones temporales a la Política de Remuneraciones quedan limitadas a situaciones excepcionales, en las que la falta de su aplicación sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto, o para asegurar su viabilidad. Los componentes de la remuneración que pueden ser objeto de excepción son los previstos para los Consejeros ejecutivos, y el tiempo máximo de aplicación será de 24 meses. No hay Consejeros Ejecutivos por lo que no está previsto aplicar excepciones temporales en 2024.

**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 2023 no ha habido Consejeros Ejecutivos, únicos para los que se prevé una retribución variable, por lo que no hay información que pueda darse respecto a la importancia relativa de la retribución variable respecto de la retribución fija.

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.

Los Consejeros ejecutivos, en el caso de que se nombren durante la vigencia de la actual Política de Remuneraciones, podrán ser beneficiarios de planes de retribución variable anual y plurianual, mediante la concesión de opciones sobre acciones y/o entrega de acciones. Aprobados estos planes por la Junta General, el Consejo de Administración establecerá, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los criterios para la concesión de la remuneración variable, señalando los criterios de rendimiento financiero y no financiero, los métodos a aplicar para determinar en qué medida se habrán cumplido los criterios y la manera en que la remuneración variable contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad.

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 2024 no está previsto que haya Consejeros ejecutivos.

Para atender a los resultados a largo plazo de la sociedad, el sistema de retribución variable anual sigue un criterio de devengo anual, con un abono de la retribución en dos tramos, un primer pago al comienzo del año siguiente al de medición de los objetivos, y el segundo, en un período de entre cinco y ocho años. La parte diferida está vinculada con la evolución del valor neto de los activos por acción de la Sociedad durante el período de diferimiento.

En el caso de la retribución variable plurianual el acuerdo en el que se establezca el plan de retribución variable plurianual establecerá la duración concreta de dicho plan.

En la Política de Remuneraciones vigente está previsto un pacto de recuperación de retribuciones variables satisfechas ("clawback"), en un plazo de tres años a contar desde el momento en que la Sociedad hubiera satisfecho la remuneración variable, si concurren circunstancias excepcionales que pudieran afectar a los resultados de la sociedad o deriven de una conducta inapropiada. Se consideran excepcionales, entre otras, y la Sociedad tendrá derecho a reclamar al Consejero la devolución de los correspondientes componentes de la retribución variable, (i) que 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) que se haya producido una actuación fraudulenta por parte del Consejero, o (iii) que el Consejero haya causado un daño grave a la Sociedad interviniendo culpa o negligencia grave.

### 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, 550.000 euros anuales.

Para los Vicepresidentes, 450.000 euros anuales.

Para los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, 30.000 euros anuales y para su Presidente, 40.000 euros anuales.

Para los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 20.000 euros anuales y para su Presidente, 30.000 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 2024, asciende a 2.870.000 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, sin que esté previsto su nombramiento durante el mismo.

No obstante, la Política de Remuneraciones, prevé que en caso de que se nombren Consejeros ejecutivos, puedan ser beneficiarios, a discreción de la Sociedad, de dos tipos de retribución variable:

#### 1) Retribución variable anual.

Se trata de una retribución variable para la que se tendrán en cuenta parámetros ligados a la evolución del valor neto de los activos, el retorno total del accionista y/o la generación de valor (que podría incluir, entre otros, la ejecución de la estrategia internacional, el seguimiento de las inversiones existentes, el análisis y ejecución de inversiones y desinversiones, y la gestión corporativa). La retribución variable anual para cada Consejero ejecutivo representará como máximo hasta un 100% de su retribución fija anual, y dependerá del grado de aportación del Consejero ejecutivo en la consecución de los objetivos.

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 3.000.000 euros. Si el número de Consejeros ejecutivos fuera superior a tres, el límite indicado se aumentaría proporcionalmente.

En 2024 no está previsto el nombramiento de Consejeros ejecutivos por lo que no habrá retribución variable anual destinada a los mismos.

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 las Políticas de Gobierno Corporativo, de Sostenibilidad y de Inversión, y en el Código Ético y de Conducta de Alba, como principios orientadores de su actividad.

Dadas las características de la retribución variable anual, y la forma de adoptar las decisiones de inversión y desinversión en la Compañía, que se detallan en el apartado A.1.2 anterior, 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.

La retribución variable plurianual estará referida a la diferencia entre el valor neto de los activos "inicial" ("NAV inicial") y "final" ("NAV final") por acción de la Sociedad, donde: el "NAV inicial" de cada acción será el valor neto de los activos medio por acción de Corporación Financiera Alba, S.A. durante un número de sesiones bursátiles anteriores al "día inicial" del plan, que será el día que se fije en el acuerdo de implementación del mismo; y el "NAV final" será el valor neto de los activos medio por acción de Corporación Financiera Alba, S.A. durante un número de sesiones bursátiles anteriores al "día final" del plan, que será el día en el que transcurran el número de años establecido en el plan desde el "día inicial" del mismo. Dichos planes pueden materializarse, a elección de la Sociedad, mediante pagos en efectivo, concesión de opciones sobre acciones y/o entrega de acciones.

Actualmente, el plan de retribución variable plurianual de 2021, (adoptado de acuerdo con la Política de Remuneraciones anterior a la vigente), está previsto que se liquide en efectivo, aunque, a elección de la Sociedad, podrá liquidarse mediante el pago en acciones valoradas a la cotización del cierre del día anterior a aquel en que se transmitan a los Consejeros. Es el único plan en vigor aplicable a miembros del Consejo.

La retribución variable plurianual no tiene en cuenta parámetros no financieros.

Dadas las características de los sistemas de retribución variable plurianual, 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 el Plan de retribución variable plurianual de 2021, al que se refiere con detalle el apartado B.7 del presente Informe, el rango monetario estará entre 0 y 2.010.500 euros.

Teniendo en cuenta la evolución del NAV de la Sociedad, a la fecha del presente informe, se prevé que en el ejercicio 2024 se devengue la retribución variable plurianual correspondiente al Plan 2021, 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 cuando se den circunstancias excepcionales que pudieran afectar a los resultados de la Sociedad, o que se deriven de una actuación inapropiada. Se consideran circunstancias excepcionales, entre otras: (i) que la retribución variable sea satisfecha atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad al momento en que dicha retribución variable sea satisfecha, (ii) que se haya producido una actuación fraudulenta por parte del Consejero, o (iii) que 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 contempla que en caso de que nombren Consejeros ejecutivos, se establecerá un sistema alternativo de pensiones de aportación definida, sin que las condiciones del mismo se encuentren actualmente determinadas.

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

El importe máximo de aportaciones por la Sociedad al sistema alternativo de pensiones de aportación definida que se definiera sería de 1.500.000 euros anuales. Si el número de Consejeros ejecutivos fuera superior a tres, el límite indicado se aumentaría proporcionalmente.

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 prevé respecto a las condiciones básicas de los contratos de los Consejeros que, en su caso, 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 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 el límite de dos anualidades de la retribución total anual, pero de esa cantidad se deducirá el importe del fondo constituido como complemento de pensión, que le corresponderá completo, en todo caso.

- 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 Fija percibida como Consejero, incrementada en un doceavo de dicha anualidad por cada año transcurrido desde la fecha de antigüedad en el Grupo, según el que sea superior.

- 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 Ejecutivo, 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.

Podrán suscribirse pactos de no concurrencia post-contractual y de permanencia, cuyo importe, sumado al de las indemnizaciones por cese, y los derechos acumulados en el sistema de pensiones, no supere las dos anualidades de la retribución total anual. Este límite no resultará de aplicación en el supuesto de resolución anticipada, por voluntad de la Sociedad, de la relación laboral entre la Sociedad y el Consejero que haya cesado en sus funciones ejecutivas, en la parte de la indemnización que se ajuste a lo establecido en la normativa laboral.

En el presente ejercicio el Consejo no cuenta con Consejeros Ejecutivos, y no está previsto su nombramiento, por lo que las previsiones indicadas no serán 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, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas en Corporación Financiera Alba son las siguientes:

- Duración del contrato: indefinida.

- Plazos de preaviso: quince días.

- Retribuciones:

• Retribuciones fijas: Está compuesta por una retribución fija anual dineraria. 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 otras empresas o entidades filiales, participadas o vinculadas, en cuyo importe se reducirá la cantidad abonada directamente por la Sociedad.

• Retribuciones variables: Se podrán establecer planes de retribución variable anual y plurianual aprobados por la Junta General, y para los que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establecerá los criterios para su concesión.

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

• Remuneración en especie: Se podrán establecer para los Consejeros ejecutivos las siguientes coberturas: seguro de vida, accidentes e invalidez; seguro de enfermedad con cobertura para el Consejero, su cónyuge y sus hijos; y cesión de uso de vehículo en régimen de renting.

- Indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo: se ha explicado en el apartado A.1.8 del presente Informe.

- Pacto de recuperación de retribuciones variable satisfechas ("clawback"): se ha explicado en el apartado A.1.6 anterior.

- 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.

La Política de Remuneraciones prevé, para los Consejeros que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas, que el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá establecer, por razones extraordinarias, 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 anuales.

Este complemento, que pretende ser una recompensa al esfuerzo y especial dedicación realizador por los Consejeros ejecutivos, se podrá establecer, por ejemplo, por la consecución de logros singulares que hayan contribuido al resultado de la Sociedad, siempre que se genere un valor añadido para los accionistas o se genere un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo que refuercen la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo de la Sociedad.

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 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 2023; y(ii) propuesta de aprobación del sistema de retribución variable plurianual referenciado al valor neto de los activos (NAV) para el ejercicio 2024 (similar al acordado en los años anteriores) para Directivos.

**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.

Políticas corporativas - Corporación Financiera Alba ([corporacionalba.es](http://corporacionalba.es))

Remuneraciones de los Consejeros - Corporación Financiera Alba ([corporacionalba.es](http://corporacionalba.es))



**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 2022 fue aprobado en la Junta General de 2023 con un 99,95% de votos a favor, por lo que no se estimaría necesaria ninguna modificación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad vigente, cuya actualización fue igualmente aprobada en la Junta General de 2023 con un 99,94% de votos a favor.

### **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.

En 2023 se actualizó la Política de Remuneraciones, aprobada en 2022, en cuanto a las remuneraciones de los miembros de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento y de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta las remuneraciones de los consejeros de otras sociedades comparables.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones formuló propuesta de actualización de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de Corporación Financiera Alba y emitió el correspondiente informe sobre dicha propuesta, que elevó al Consejo de Administración, que, por su parte, la sometió a la Junta General, que aprobó la actualización el 19 de junio de 2023.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado que durante el ejercicio 2023 se ha observado la política retributiva establecida por la Sociedad en relación con el Consejo de Administración.

Durante el ejercicio 2023 no ha habido Consejeros ejecutivos, por lo que las remuneraciones a Consejeros han consistido, principalmente, en las remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales, que consisten en las remuneraciones a las que se hace referencia en el apartado A.1.3. del presente Informe.

El Consejo de Administración elevó la propuesta del Plan de retribución variable plurianual para Directivos, que fue aprobada por la Junta General de 19 de junio de 2023, llevándose a cabo su puesta en marcha por el Consejo de Administración, antes de terminar el ejercicio de 2023, tal y como había informado la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. También los Planes de retribución variable para 2021 y 2022 fueron informados favorablemente y, tras su aprobación por las Juntas Generales de dichos ejercicios, puestos en marcha por el Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha manifestado su conformidad al presente IAR correspondiente al ejercicio 2023, que contiene en su apartado C las remuneraciones efectivamente percibidas por los Consejeros en dicho ejercicio, que ha elevado al Consejo, que lo ha aprobado, y lo someterá al voto consultivo de la Junta General.

En 2023 la Sociedad no contó con asesores externos para las cuestiones relacionadas con la aplicación de la política retributiva de los Consejeros.

**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 2023 no se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política de Remuneraciones durante dicho 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.

Durante 2023 no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones.

**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 2023, la Sociedad ha seguido los principios de la Política de Remuneraciones vigente, 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 variables plurianuales acordadas en ejercicios anteriores 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 2020, que venció en 2023, tuvo un resultado positivo de 32,43 €/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 2023 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, únicos que las perciben al no haber Consejeros ejecutivos en 2023.

Las retribuciones variables anuales dependen de los parámetros reseñados en el apartado A.1.6 del presente informe y del desempeño de cada destinatario de dicha retribución, sin que se hayan devengado durante 2023 al no haber durante ese ejercicio Consejeros ejecutivos.

Las retribuciones variables plurianuales abonadas en 2023, correspondientes al Plan 2020, han dependido 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	57.319.607	96,74
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	31.134	0,05
Votos a favor	57.288.473	99,95
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

**Observaciones**

**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 2023 por los Consejeros en su condición de tales, se ha atendido a la Política de Remuneraciones, aprobada en 2022, y actualizada en la Junta General de 19 de junio de 2023. Sus importes y naturaleza se han señalado en el apartado A.1.3 del presente Informe. Respecto a las retribuciones del ejercicio anterior han variado las retribuciones de los miembros de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento y de Nombramientos y Retribuciones, al haberse incrementado en la Política de Remuneraciones la retribución de los miembros y presidentes de estas Comisiones, teniendo en cuenta las de sociedades comparables.

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.

En 2023 no ha habido Consejeros Ejecutivos por lo que no se han devengado los conceptos indicados.

**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:

- 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

Durante 2023 no ha habido Consejeros Ejecutivos, únicos consejeros para los que se prevé que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones apruebe una retribución variable anual.

B- Remuneraciones en concepto de participación en beneficios o primas.  
No están establecidas remuneraciones que consistan en participación en beneficios.

C- Clases de consejeros que son beneficiarios de la retribución variable anual.  
La retribución variable sólo está prevista que puedan ser aprobadas para los Consejeros Ejecutivos. En 2023 no ha habido Consejeros Ejecutivos.

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 2020

El 30-06-2023 venció el Plan 2020, que había sido aprobado por la Junta General celebrada el 18-06-2020, consistente en un sistema de retribución variable ligado a la evolución del Valor Neto de los Activos (NAV) 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 100.000 unidades. La retribución variable plurianual tuvo en cuenta la diferencia entre el NAV "final" y el NAV "inicial" de Alba. 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.  
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

Las características detalladas del Plan 2020 están recogidas en la comunicación a la CNMV de Otra Información Relevante nº 2860, publicada el 18 de junio de 2020. A los Consejeros beneficiarios de este Plan se les asignaron las "unidades" siguientes: D. Juan March de la Lastra, 30.000 unidades; D. Juan March Juan, 20.000 unidades; y D. Santos Martínez-Conde Gutiérrez-Barquín, 50.000 unidades.

El NAV "inicial" del Plan 2020 fue de 64,97 euros/acción y el NAV "final" de 97,40 euros/acción, por lo que en el ejercicio 2023 se ha devengado una retribución variable plurianual correspondiente al Plan 2020 de 32,43 euros/unidad.

#### A.2. 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 es el mismo que el previsto para el Plan 2020, referido en el punto anterior. 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 han mencionado en la letra A anterior.

#### C- Clases de consejeros que son beneficiarios de sistemas retributivos que incorporan una retribución variable.

Las retribuciones variables plurianuales sólo se aplicarán a los Consejeros ejecutivos.

#### D- 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 a los que correspondan con el Plan que se ha mencionado en la letra A.2 del presente apartado.

#### E- Periodos de diferimiento de pago o de retención de acciones.

El sistema de retribución variable plurianual previsto en la letra A.2. del presente apartado lleva implícito un diferimiento de tres años para la percepción de la misma.

#### F- Planes de opciones sobre acciones.

No están aprobados planes de opciones sobre acciones.

#### G- Contabilización.

La cantidad devengada contablemente por los Consejeros a los que se atribuyen retribuciones variables plurianuales supuso, en 2023, 3.243.000 euros, que están incluidos en las Cuentas Anuales, dentro del epígrafe de "Gastos de Personal".

Las cantidades efectivamente percibidas en 2023 de acuerdo con las retribuciones variables plurianuales se encuentran reflejadas en los cuadros de los apartados C.1.a.i).

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

- 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 2023 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 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 se ha mencionado la previsión en la Política de Remuneraciones de un sistema alternativo de pensiones de aportación definida.

Durante 2023 no ha habido aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo al no haber Consejeros ejecutivos, únicos para los que pueden preverse dichos sistemas.

**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 2023 no se ha producido el cese de Consejeros.

**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 2023 no ha habido 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 2023 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.

Durante 2023 no ha habido Consejeros Ejecutivos, únicos para los que se puede prever una remuneración en especie.

**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 2023
Don CARLOS MARCH DELGADO	Presidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JUAN MARCH JUAN	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña CLAUDIA MAGALI PICKHOLZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/01/2023
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/01/2023
Doña MARIA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/01/2023
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Don CARLOS MARCH DELGADO	650		18						668	540



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

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 2023	Total ejercicio 2022
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	550		30			973			1.553	1.004
Don JUAN MARCH JUAN	550		30			649			1.229	821
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	100		50						150	150
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	100		48						148	135
Doña CLAUDIA MAGALI PICKHOLZ	100		55						155	140
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	100		30						130	130
Doña MARIA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	100		55						155	150
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN	100		25						125	130
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	100		47			1.621			1.768	1.060

### 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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 2021	30.000						0,00			30.000	

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Sin datos								

Observaciones

[ ]

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 2023	Total ejercicio 2022
Sin datos										

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[ ]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don CARLOS MARCH DELGADO	668				668						668
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	1.553				1.553						1.553
Don JUAN MARCH JUAN	1.229				1.229						1.229
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	150				150						150
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	148				148						148
Doña CLAUDIA MAGALI PICKHOLZ	155				155						155
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	130				130						130
Doña MARIA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	155				155						155
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN	125				125						125

## 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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don SANTOS MARTÍNEZ- CONDE GUTIÉRREZ- BARQUÍN	1.768				1.768						1.768
TOTAL	6.081				6.081						6.081

### 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 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros externos</b>									
Don CARLOS MARCH DELGADO	668	23,70	540	30,12	415	0,00	415	46,13	284
Don JUAN MARCH DE LA LASTRA	1.553	54,68	1.004	98,81	505	53,03	330	-44,54	595
Don JUAN MARCH JUAN	1.229	49,70	821	83,67	447	35,45	330	-14,51	386

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Doña MARIA EUGENIA GIRÓN DÁVILA	155	3,33	150	0,00	150	0,00	150	17,19	128
Doña CLAUDIA MAGALI PICKHOLZ	155	10,71	140	0,00	140	12,00	125	15,74	108
Don ANTONIO MARÍA PRADERA JÁUREGUI	150	0,00	150	0,00	150	15,38	130	23,81	105
Doña ANA MARÍA PLAZA ARREGUI	148	9,63	135	0,00	135	0,00	135	-	0
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN	125	-3,85	130	0,00	130	0,00	130	100,00	65
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	130	0,00	130	100,00	65	-	0	-	0
Don SANTOS MARTÍNEZ-CONDE GUTIÉRREZ-BARQUÍN	1.768	66,79	1.060	91,34	554	-59,94	1.383	-6,87	1.485
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	245.000	-43,81	436.000	43,89	303.000	-	-102.000	-	179.000
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	201	12,92	178	19,46	149	-5,70	158	-11,24	178

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:

[ 18/03/2024 ]

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

- [ ] Si  
[√] No