

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:

31/12/2018

CIF:

A-86918307

Denominación Social:

LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A.

Domicilio Social:

Rosario Pino 14-16, Madrid

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE 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

Explique la política de remuneraciones

El 19/04/2018 la Junta General de Accionistas de LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, aprobó la nueva política de remuneraciones del Consejo de Administración, en sustitución de la política de remuneraciones aprobada previamente el 28/04/2015. Esta política determina la remuneración de los consejeros de Lar España en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto en los estatutos de la sociedad.

La política se adapta a las normas y recomendaciones aprobadas en materia de gobierno corporativo. En su elaboración se tuvieron en cuenta aspectos como la relevancia de la Sociedad, su situación económica, sus particularidades como Sociedad Anónima Cotizada de Inversión en el Mercado Inmobiliario o SOCIMI externamente gestionada, los estándares de mercado para otras SOCIMIs españolas y Real Estate Investment Trusts o REITs en el resto de Europa y la dedicación particular de los consejeros a la Sociedad.

El Consejo de Administración será quién determine la remuneración de cada consejero, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones

La política de remuneraciones del Consejo de Administración de Lar España se basa en los siguientes principios:

- Garantizar la independencia de criterio

- Atraer y retener a los mejores profesionales
- Sostenibilidad a largo plazo
- Transparencia
- Claridad e individualización
- Equidad y proporcionalidad de la retribución
- Involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
- Aprobación de la cantidad máxima por la Junta General de Accionistas y delegación en el Consejo

Cambios más significativos en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior

La actual política de remuneraciones fue aprobada por la Junta General de Accionistas en abril de 2018 y mantendrá su vigencia para los ejercicios de 2018, 2019 y 2020.

Los cambios más significativos han sido los que se exponen a continuación:

- Incremento de la remuneración total máxima de 389.000 EUR a 530.000 EUR (este incremento incluye la incorporación de un Consejero adicional).
- Incremento de la retribución fija a los consejeros no dominicales de 60.000 EUR a 70.000 EUR. El Presidente del Consejo percibirá 55.000 EUR más, obteniendo 125.000 EUR como máximo.
- Eliminación de mínima participación en reuniones.

Se sigue manteniendo la remuneración fija establecida en la política anterior para los miembros de las Comisiones y no se contempla remuneración variable para ninguno de los casos.

Dichos cambios han sido ejecutados con la voluntad de incrementar la independencia y de una mayor atracción y retención a largo plazo.

Criterios utilizados para establecer la política de remuneración

El sistema de remuneración que establece la política está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Los principios generales que conforman la política retributiva de los consejeros son aprobados y revisados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la compañía con la evolución del mercado y de las mejores prácticas de los competidores en materia retributiva. Asimismo, durante el proceso de elaboración de la Política de Remuneraciones, la Sociedad contó con el asesoramiento de Mercer Consulting, que analizó el sistema de remuneración de diversas SOCIMIS en España y REITs en el resto de Europa.

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)

La actual política de remuneraciones no contempla la retribución variable de los consejeros. Durante el ejercicio 2018, la retribución de los Consejeros se ha compuesto íntegramente por componentes fijos.

- A.2 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre: 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
--

Según el artículo 15.5.e.ii del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará periódicamente la política de retribuciones de los consejeros y propondrá su modificación y actualización al Consejo de Administración para su elevación a la Junta General de Accionistas, así como la cuantía de las retribuciones anuales de estos. En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevó al Consejo de Administración un informe y propuesta de la política de remuneraciones, aprobada posteriormente en la Junta General de Accionistas del 19 de abril de 2018.

Asimismo, durante el proceso de elaboración de la Política de Remuneraciones, tras valorar diversas propuestas de asesores reconocidos, la Sociedad contó con el asesoramiento de Mercer Consulting, que analizó el sistema de remuneración de diversas SOCIMIs en España y REITs en el resto de Europa.

Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Tal y como establece el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración de Lar España, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará constituida por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, designados por el propio Consejo de Administración, de entre los consejeros externos, a propuesta del Presidente del Consejo. La mayoría de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán consejeros independientes. El Consejo de Administración designará, asimismo, a su Presidente de entre los consejeros independientes que formen parte de dicha comisión.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a 31 de diciembre de 2018 es la siguiente:

Nombre	Cargo	Tipología
D. Roger Maxwell Cooke	Presidente	Independiente
D. Alec Emmott	Vocal	Independiente

D. Miguel Pereda	Vocal	Dominical
D. Laurent Luccioni	Vocal	Dominical
D. Juan Gómez-Acebo	Secretario	No consejero

En 2018 la mayoría de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no son consejeros independientes aunque la Sociedad tiene la intención de cumplir con este requisito en cuanto se produzcan vacantes en la misma, y por ello no ha modificado el Reglamento del Consejo en este aspecto. En este sentido, la Sociedad ha perseguido una composición distinta en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y en la Comisión de Auditoría y Control (integrada por los otros tres Consejeros independientes) con el fin de lograr una independencia entre ambos órganos y una mayor participación de todos los consejeros externos en las distintas Comisiones. Sin perjuicio de ello, la independencia de las decisiones de la Comisión está garantizada toda vez que no existen consejeros ejecutivos y que el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que es independiente, tiene voto de calidad en caso de empate.

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 establece la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Lar España, aprobada el 19/04/2018, y vigente para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, los componentes fijos de la remuneración de los consejeros son los siguientes:

- En relación con la remuneración de los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, la Política de Remuneraciones pretende retribuirlos de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio.
- A excepción de los consejeros dominicales, los cuales no percibirán retribución alguna, los Consejeros de Lar España percibirán una retribución fija de 70.000 euros anuales. El Presidente del Consejo percibirá una remuneración adicional de 55.000 euros anuales a la retribución obtenida por el resto de consejeros (esto es, 125.000 euros anuales en total).
- Adicionalmente, aquellos miembros del Consejo (a excepción de los dominicales) que formen parte de alguna de sus Comisiones percibirán una remuneración adicional de 15.000 euros anuales por su participación en dichas Comisiones. El Presidente de la Comisión de Auditoría y Control percibirá una remuneración adicional de 7.500 euros anuales (esto es, 22.500 euros anuales en total) y el Presidente de la Comisión de

Nombramientos y Remuneraciones una remuneración adicional de 2.000 (esto es, 17.000 euros anuales en total).

- Por último, aquellos miembros del Consejo que, a designación de Lar España, ocupen puestos en los órganos de administración en las sociedades en las que ésta participa junto a algún socio externo, por su participación en las reuniones de dichos órganos de administración, podrán percibir una remuneración adicional fija de hasta 15.000 euros anuales por cada sociedad.
- Asimismo, Lar España reembolsará a los Consejeros los gastos de viaje correspondientes a su participación en el Consejo y Comisiones.
- La política de remuneraciones de Lar España recoge, según las circunstancias y composición del Consejo existentes en el momento de su aprobación en 2018, un importe máximo anual a satisfacer por el conjunto de los consejeros de 530.000 euros.

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
--

La actual política de remuneraciones no contempla la retribución variable de los consejeros. No obstante, el reglamento del Consejo de Lar España (artículo 27.5) prevé que las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad y al

desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social se circunscribirán por lo general a los consejeros ejecutivos. Asimismo, los consejeros no ejecutivos podrán participar en los sistemas retributivos que conlleven la entrega de acciones cuando esta se supedita al mantenimiento de la titularidad de las acciones mientras desempeñen el cargo de consejero.

Cabe destacar que Lar España no ha contado con ningún consejero ejecutivo durante el ejercicio 2018.

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
--

Durante 2018 ninguno de los consejeros de Lar España ha resultado beneficiario de sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación o cualquier otra prestación de supervivencia, financiados total o parcialmente por la Sociedad.

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

Explique las indemnizaciones

Pedro Luis Uriarte finalizó en 2018 sus labores como Consejero de Lar España, pero no percibió indemnización alguna por la terminación de sus funciones.

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

Lar España no ha contado con ningún consejero ejecutivo durante el ejercicio de 2018.

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

Durante 2018, los consejeros de Lar España no han prestado ningún servicio distinto de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero. 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

Durante 2018, los consejeros de Lar España no han percibido ninguna retribución en forma de anticipo, crédito o garantía.

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

Explique las remuneraciones en especie

Durante 2018, los consejeros de Lar España no han percibido ninguna retribución en especie.

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 remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos

Durante 2018, los consejeros de Lar España no han percibido ninguna remuneración en virtud de los pagos que realiza la sociedad a una tercera entidad en la cual presten servicio los consejeros.

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

Explique los otros conceptos retributivos

Lar España no ha remunerado durante 2018 a sus consejeros con ningún otro concepto retributivo distinto de los mencionados anteriormente.

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

Dentro de los límites previstos en los Estatutos Sociales y en la política de remuneraciones, el Consejo de Administración procurará que la retribución se fije tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero. Además, la remuneración deberá mantener un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad, la atracción y retención de los mejores profesionales y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Asimismo, política de remuneraciones de Lar España no contempla ningún sistema de retribución variable, eliminando por tanto gran parte de la a riesgos derivados del sistema de remuneraciones.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTAS 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

Tal y como se ha detallado anteriormente y como consecuencia de la aprobación de la política de remuneraciones, en abril de 2018 por la Junta General de Accionistas , las principales características y conceptos aplicados durante el ejercicio cerrado se corresponden con los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones detallada en el apartado A del presente informe.

- A excepción de los consejeros dominicales, los cuales no percibirán retribución alguna, los Consejeros de Lar España percibirán una retribución fija de 70.000 euros anuales. El Presidente del Consejo percibirá una remuneración adicional de 55.000 euros anuales a la retribución obtenida por el resto de consejeros (esto es, 125.000 euros anuales en total).
- Adicionalmente, aquellos miembros del Consejo (a excepción de los dominicales) que formen parte de alguna de sus Comisiones percibirán una remuneración adicional de 15.000 euros anuales por su participación en dichas Comisiones. El Presidente de la Comisión de Auditoría y Control percibirá una remuneración adicional de 7.500 euros anuales (esto es,

22.500 euros anuales en total) y el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones una remuneración adicional de 2.000 (esto es, 17.000 euros anuales en total).

- Por último, aquellos miembros del Consejo que, a designación de Lar España, ocupen puestos en los órganos de administración en las sociedades en las que ésta participa junto a algún socio externo, por su participación en las reuniones de dichos órganos de administración, podrán percibir una remuneración adicional fija de hasta 15.000 euros anuales por cada sociedad.
- Asimismo, Lar España reembolsará a los Consejeros los gastos de viaje correspondientes a su participación en el Consejo y Comisiones.
- La política de remuneraciones de Lar España recoge, según las circunstancias y composición del Consejo existentes en el momento de su aprobación en 2018, un importe máximo anual a satisfacer por el conjunto de los consejeros de 530.000 euros.
- Todos los principios descritos en los apartados anteriores se ha cumplido escrupulosamente, habiendo recibido cada uno de los Consejeros Independientes la retribución fijada para ellos en la Política por su pertenencia al Consejo, comisiones o consejos de filiales.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2018
D. José Luis del Valle	Consejero Independiente (Presidente)	Enero-Diciembre 2018
D. Pedro Luis Uriarte	Consejero Independiente	Enero-Octubre 2018
D ^a . Leticia Iglesias	Consejero Independiente	Octubre-Diciembre 2018
D. Roger M. Cooke	Consejero Independiente	Enero-Diciembre 2018
D. Alec Emmott	Consejero Independiente	Enero-Diciembre 2018
D. Miguel Pereda	Consejero dominical	Enero-Diciembre 2018
D ^a . Isabel Aguilera	Consejero Independiente	Enero-Diciembre 2018
D. Laurent Luccioni	Consejero dominical	Enero-Diciembre 2018

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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Gastos por viaje + otros*	Total año 2018	Total año 2017
D. José Luis del Valle	0	125	0	0	0	15	0	0	140	105
D. Pedro Luis Uriarte	0	55	0	0	0	18	0	0	73	75
D. Roger Cooke	0	70	0	0	0	17	0	1	88	76
D. Alec Emmott	0	70	0	0	0	15	0	2	87	80
D. Miguel Pereda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a . Isabel Aguilera	0	70	0	0	0	15	0	0	85	44
D. Laurent Luccioni	0	0	0	0	0	0	0	12	12	0
D ^a . Leticia Iglesias	0	15	0	0	0	4	0	0	19	NA

ii. Sistemas de retribución basados en acciones

iii. Sistemas de ahorro a largo plazo

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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2018	Total año 2017
D. José Luis del Valle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Pedro Luis Uriarte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Roger Cooke	0	15	0	0	0	0	0	0	15	15
D. Alec Emmott	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Miguel Pereda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a . Isabel Aguilera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Laurent Luccioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a . Leticia Iglesias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2018 grupo	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
D. José Luis del Valle	140	0	0	140	0	0	0	0	140	105	0
D. Pedro Luis Uriarte	73	0	0	73	0	0	0	0	73	75	0
D. Roger Cooke	88	0	0	88	15	0	0	15	103	91	0
D. Alec Emmott	87	0	0	87	0	0	0	0	87	80	0
D. Miguel Pereda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a . Isabel Aguilera	85	0	0	85	0	0	0	0	85	44	0
D. Laurent Luccioni	12	0	0	12	0	0	0	0	12	0	0
D ^a . Leticia Iglesias	19	0	0	19	0	0	0	0	19	0	0

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.

Durante 2018 Lar España no ha contado con ningún sistema de retribución variable para ninguno de sus consejeros por lo que no ha existido relación entre la retribución obtenida por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad

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:

El Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros relativo al ejercicio 2017 fue sometido, el pasado 19 de abril de 2018, a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas, como punto noveno del Orden del Día, con el siguiente resultado:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	68.853.476	74,3365

	Número	% sobre el total
Votos negativos	182.336	0,2645
Votos a favor	67.900.388	98,6158
Abstenciones	770.752	1,1194

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.

Este informe de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y retribuciones, en su sesión de fecha 26/02/2019.

La Política de Remuneraciones fue aprobada en el año 2018, conforme a las circunstancias y composición del Consejo existentes en ese momento. Los principios y retribuciones previstos en dicha Política han sido cumplidos y aplicados escrupulosamente en todo momento por la Sociedad.

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

Sí No