

CARTERA INDUSTRIAL REA, S.A.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

EJERCICIO 2016

[Para su presentación a la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas del año 2017]

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA: 31/12/2016

C.I.F. A - 28130938

Denominación Social:

CARTERA INDUSTRIAL REA, S.A.

Domicilio Social:

C/ Hermosilla, número 34, 1º
28001 Madrid

A. POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2017)

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 ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones

1. Previsión estatutaria

La retribución del Consejo de Administración se contempla en el artículo 26 de los Estatutos Sociales de la Sociedad modificado en la Junta General de la Sociedad de fecha 14 de mayo de 2015, que a continuación se transcribe:

“Artículo 26º.- Retribución

El Consejero de Administración estará retribuido.

La retribución consistirá en una cantidad fija anual igual al 2 por 100 de los activos de la sociedad que resulten del balance cerrado en cada ejercicio.

El propio Consejo de Administración fijará el importe concreto a percibir por cada uno de los miembros, en función de su pertenencia o no a órganos delegados del Consejo, los cargos que ocupe en el mismo o, en general, su dedicación al servicio de la Sociedad.

La política de retribuciones de los Consejeros determinará la retribución de los Consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de retribución previsto estatutariamente y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la retribución anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en aquella condición.

La determinación de la retribución de cada consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

La remuneración de los Consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital se ajustará a la política de retribuciones de los

Consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y con la política de retribuciones de los Consejeros aprobada por la Junta General.

La política de retribuciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema previsto en estos Estatutos y se aprobará por la Junta General al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

La propuesta de la política de retribuciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la Junta General hará mención de este derecho.

La política de retribuciones de los Consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

En caso de que el informe anual sobre retribuciones de los Consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General ordinaria, la política de retribuciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de retribuciones se hubiera aprobado en esa misma Junta General ordinaria.

Cualquier remuneración que perciban los Consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de retribuciones de los Consejeros vigente en cada momento.”.

2. Principios generales

Los principios de política de retribuciones de la Sociedad son:

- (i) Que la remuneración por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada en el seno del Consejo y, en su caso, por su pertenencia a las distintas Comisiones de éste, se devengue únicamente a favor de aquellos Consejeros que ostenten la condición de independientes.
- (ii) Que, por su parte, los Consejeros que ostenten la condición de externos dominicales o de ejecutivos solo tengan derecho a percibir una remuneración cuando cuenten con facultades delegadas de administración y/o como consecuencia de su mayor dedicación o responsabilidad en la Sociedad.
- (iii) Asegurar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad de los miembros del órgano de administración y de la dirección.

3. Esquema retributivo

El esquema retributivo de la Sociedad durante el ejercicio en curso es el siguiente:

1º.- Los miembros del Consejo de Administración que tengan la consideración de Dominicales o Ejecutivos, no perciben cantidad alguna por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiadas en el seno del Consejo.

2º.- Se ha mantenido la retribución para los Consejeros Independientes, aunque fijándose una retribución máxima calculada por la asistencia a las reuniones mínimas imprescindibles para cumplir las obligaciones inherentes a dichos cargos.

3º.- El Consejero Delegado de la Sociedad, D. Antonio González-Adalid García-Zozaya, tiene derecho a percibir una remuneración fija en base al Contrato de Prestación de Servicios suscrito el 25 de marzo de 2015 y modificado el 18 de febrero de 2016, por su condición de representante físico de la Sociedad en los Consejos de Administración de TUBACEX, S.A. y EUROPAC, S.A., y de responsable de la gestión activa en dichos Consejos de la inversión de CARTERA INDUSTRIAL REA, S.A. en ambas compañías.

4º.- El Vicepresidente 2º de la Compañía, D. Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero, tiene derecho a percibir una retribución por su condición de representante físico de la Sociedad en el Consejo de Administración de MECALUX, S.A., y de responsable de la gestión activa en el citado Consejo de la inversión de CARTERA INDUSTRIAL REA, S.A. en dicha compañía.

5º.- No se ha devengado retribución distinta de la señalada en los anteriores apartados, para los miembros del Consejo, ni para los directivos de la Compañía, habiéndose quedado extinguido definitivamente el sistema de retribución variable acordado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 8 de abril de 2008, y cuya última modificación fue acordada por dicho órgano en su reunión de 17 de marzo de 2015.

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

No se han producido cambios en la política de remuneraciones con respecto a la aplicada en el ejercicio anterior.

- 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.

El criterio utilizado para la fijación de la retribución Don Antonio González-Adalid García-Zozaya y de Don Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero ha sido el de hacer equivalente su respectiva retribución a los importes que las compañías participadas TUBACEX, S.A., EUROPAC, S.A. y MECALUX, S.A. distribuyen como dietas del consejo a CARTERA INDUSTRIAL REA, S.A.

En cuanto a comparables, no se ha tomado en consideración políticas de remuneración de empresas comparables.

- 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 retribución que perciben los miembros del Consejo de Administración antes mencionados tiene la consideración de retribución fija, no existiendo ningún componente variable.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato dado a la comisión de retribuciones, su composición 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

De acuerdo con el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración de la sociedad, corresponde a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, entre otras funciones, proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.

En cumplimiento de lo anterior, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en sesión de [28 de marzo] de 2017 ha acordado proponer al Consejo de Administración mantener el plan de retribución antes descrito.

A la hora de valorar sus propuestas, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos ha tenido en cuenta la dedicación, cualificación y responsabilidad de los distintos miembros del Consejo.

La composición de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos es la siguiente:

Nombre	Cargo	Tipología
Don Javier Benjumea Cabeza de Vaca	Presidente	Independiente
Don Manuel Soto Serrano	Vocal	Externo dominical
Don Jesús Ruiz de Alegría Arratibel	Vocal	Independiente
Fco. Javier Acebo Sánchez	Secretario	---

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

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

1. Retribución fija a que tienen derecho los miembros del Consejo de Administración por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada en el seno del Consejo y, en su caso, por su pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo.

Conforme a lo ya indicado, los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad que tienen la condición de dominicales o ejecutivos no tienen derecho a percibir cantidad alguna (ni fija ni variable) por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada en el seno del Consejo.

En cuanto al resto de los Consejeros (independientes), la remuneración fija a que tienen derecho por el desempeño de tales funciones es de un máximo estimado en 18.000 euros brutos anuales, de los cuales 6.000,00 euros brutos tendrán carácter estrictamente fijo o invariable, y otros 2.000,00 euros brutos se devengarán en concepto de dietas por la asistencia a cada reunión de Consejo - bajo una previsión de seis (6) reuniones al año --.

Por lo que respecta a los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Comité de Auditoría, y siempre que, como se ha indicado, no tengan la condición de dominicales o ejecutivos, percibirán además una retribución fija de 2.000,00 euros brutos por asistencia a cada reunión que se celebre.

El importe total que se estima se devengue en el ejercicio 2017 por estos conceptos es de 76 miles de euros.

2. Retribución fija a que tienen derecho determinados miembros del Consejo de Administración por el ejercicio de facultades de administración delegadas con carácter permanente y/o por la mayor dedicación o responsabilidad de su cargo.

Los únicos miembros del Consejo de Administración con derecho a percibir esta clase de retribución son Don Antonio González-Adalid García-Zozaya, por recaer en él la condición de Presidente y Consejero Delegado, y Don Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero, por su condición de representante físico de la Sociedad en el Consejo de Administración de MECALUX, S.A.

Los importes que se prevén devengar por estos conceptos durante el ejercicio en curso, por Don Antonio González-Adalid García-Zozaya y Don Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero son de 186 y 40 miles de euros, respectivamente.

3. Importe total de las retribuciones de naturaleza fija

La retribución fija total que se prevé devengar durante el ejercicio en curso es de 244 miles de euros.

No existen otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

A estos efectos se entiende que la retribución de los Consejeros independientes por su asistencia a cada reunión del Consejo de Administración y de las distintas Comisiones, aun cuando depende del número de sesiones a las que concurran, no tiene "stricto sensu" ningún componente variable, por lo que no se considera retribución variable.

Dicho lo anterior, ya en el ejercicio 2016 no existió plan retributivo de carácter variable alguno.

No existen, por tanto planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, ni participación en beneficios o primas, ni otro sistema de primas anuales (bonus).

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
No existen

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

Explique las indemnizaciones
No existen

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
<p>A los efectos del presente apartado, las condiciones más relevantes del Contrato de Prestación de Servicios con Consejero Ejecutivo suscrito el 25 de marzo de 2015 y modificado el 18 de febrero de 2016, entre la Sociedad y su Consejero Delegado, D. Antonio González-Adalid García-Zozaya, son las siguientes:</p> <p>1.- Duración: Desplegó sus efectos desde la fecha en que el Sr. González-Adalid fue nombrado Consejero Delegado de la Sociedad, y estará vigente durante el periodo de tiempo en que ostente tal condición.</p> <p>2.- Consecuencias en caso de extinción del contrato:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1 En caso de que la extinción sea consecuencia de la decisión unilateral del Sr. González-Adalid: requiere que éste comunique su decisión por escrito, con un preaviso mínimo de tres (3) meses. No obstante, la Sociedad podrá decidir de forma unilateral la reducción de dicho periodo de preaviso, una vez recibida la notificación por parte del Sr. González-Adalid. En el supuesto de incumplimiento del deber de preaviso, el Sr. González-Adalid abonará a la Sociedad una indemnización</p>

equivalente a la Retribución correspondiente a la duración del periodo incumplido.

2.2 Si la extinción es por decisión de la Sociedad: la terminación del Contrato será notificada al Consejero Delegado sin que sea obligatorio un periodo de preaviso.

En ningún caso de extinción de la relación contractual el Sr. González-Adalid tendrá derecho a compensación económica o indemnización alguna (salvo la correspondiente, en su caso, al período no preavisado), a excepción de la liquidación de la Retribución correspondiente a la mensualidad en curso que se hubiera devengado y que, en su caso, tuviera pendiente de cobro.

Por tanto, el Sr. González-Adalid no podrá reclamar cantidad o indemnización alguna, ni a la Sociedad ni a ninguna otra entidad de su grupo mercantil, dándose por satisfecho y compensado con las cantidades recibidas en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior.

3.- No concurrencia: Durante la vigencia del Contrato, el Sr. González-Adalid prestará sus servicios únicamente para la Sociedad, por lo que no podrá celebrar contratos de trabajo ni de prestación de servicios profesionales con otras empresas o entidades, cualquiera que sea el rango o naturaleza de los mismos.

Lo previsto en el párrafo anterior no resultará de aplicación a la participación del Consejero Delegado en los Consejos de Administración de los que fuera miembro en el momento de suscripción del Contrato, ni a aquellas otras situaciones que, en el futuro y previa solicitud del Consejero Delegado, la Sociedad pueda, en su caso, autorizar.

Tras la extinción del Contrato por cualquier causa (mutuo acuerdo, decisión unilateral del Sr. González-Adalid o de la Sociedad, etc.), y con independencia de su eventual declaración como justificada o no, el Sr. González-Adalid podrá realizar actividades que puedan resultar competencia de aquéllas que desarrolle la Sociedad, no existiendo obligación de no concurrencia alguna.

No obstante, los clientes, contactos, informaciones, etc. que pueda obtener el Consejero Delegado mientras esté al servicio de la Sociedad y que estén relacionados con las actividades de la misma, quedarán en favor de la Sociedad, sin que dé lugar a ninguna clase de indemnización para el Directivo.

Todos los libros, textos, documentos, notas, escritos, contactos, intervenciones, descubrimientos, informaciones, etc. concernientes a las operaciones, métodos y procedimientos de la Empresa, son propiedad de ésta, no pudiendo el Consejero Delegado hacer otro uso de ellos que el relativo al desarrollo de su trabajo, estando obligado al cumplimiento del sistema de archivo establecido por la Sociedad.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

No existen

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos
No existen

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

Explique las remuneraciones en especie
No existen.

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 que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero
No existen

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

Explique los otros conceptos retributivos
No existen

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

Toda vez que el sistema de remuneración aprobado es ciertamente sencillo, no se ha adoptado ninguna de las señaladas medidas.

Dado que la retribución fija no es representativa en relación con el valor de los activos gestionados por la sociedad, y que a partir del ejercicio 2016 (inclusive) se ha eliminado la posibilidad de percibir retribución variable, se entiende que la retribución del órgano de administración está alineada con los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

B. POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado

C. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO (2016)

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 la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

1. Retribución fija a que tienen derecho los miembros del Consejo de Administración por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada en el seno del Consejo y, en su caso, por su pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo.

Durante el ejercicio 2016 los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad que tienen la condición de dominicales o ejecutivos no han percibido cantidad alguna (ni fija ni variable) por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada en el seno del Consejo.

En cuanto a los Consejeros independientes, la remuneración fija percibida en 2016 ha sido de 18.000 euros brutos.

Por lo que respecta a los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Comité de Auditoría, y siempre que, como se ha indicado, no tengan la condición de dominicales o ejecutivos, han percibido además una retribución fija total de 52 miles de euros.

El importe total devengado en el ejercicio 2016 por estos conceptos ha sido de 70 miles de euros.

2. Retribución fija a que tienen derecho determinados miembros del Consejo de Administración por el ejercicio de facultades de administración delegadas con carácter permanente y/o por la mayor dedicación o responsabilidad de su cargo.

Los importes percibidos en el ejercicio 2016 por estos conceptos por Don Antonio González-Adalid García-Zozaya y Don Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero han sido de

189 y 40 miles de euros, respectivamente.

3. Importe total de las retribuciones de naturaleza fija

La retribución fija total devengada durante el ejercicio 2016 ha sido de 247 miles de euros

No se ha devengado, como ya hemos señalado anteriormente, retribución variable alguna.

En cuanto a las decisiones tomadas por el Consejo de Administración para la aplicación de dichos conceptos, en su sesión de 30 de marzo de 2016, el Consejo de Administración acordó proponer a la Junta General los acuerdos que ésta terminó adoptando el 11 de mayo de 2016, en los términos descritos en los apartados precedentes.

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

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 €)

Ver Anexo número 1

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

No existen.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

No existen.

iv) Otros beneficios (en miles de €)

No existen.

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 €)

No existen.

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

No existen.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

No existen.

iv) Otros beneficios (en miles de €)

No existen.

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.

Ver Anexo número 1

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.

Ni la retribución a que tienen derecho los Consejeros independientes ni la Retribución Fija que perciben el Presidente y Consejero Delegado, y el Vicepresidente 2º guardan relación con 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:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	19.979.901	87,62%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	0	0%
Votos a favor	19.979.901	87,62%
abstenciones	0	0%

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 Anual de Remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de CARTERA INDUSTRIAL REA, S.A. en su sesión de fecha 30 de marzo de 2017.

Se indica a continuación si ha habido algún consejero que haya votado en contra o se haya abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No
