
CARTERA INDUSTRIAL REA, S.A.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

EJERCICIO 2018

[Para su presentación a la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas del año 2019]

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA: 31/12/2018

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 (2019)

A.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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

1. Estatutos Sociales.

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 Accionistas 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.”.

Asimismo, en el apartado 3.g) del artículo 28º Quárter de los Estatutos Sociales, se fija como responsabilidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

“g) 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.”

2. Reglamento del Consejo de Administración.

Adicionalmente, en virtud de lo establecido en el artículo 5º.2 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo en pleno se reserva la competencia a de aprobar:

“(....)”

b) Las siguientes decisiones:

(....)

ii) La retribución de los Consejeros, así como, en el caso de los ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos, todo ello igualmente previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.”

En el mismo sentido, en el apartado 5 del artículo 11 de dicho Reglamento se establece como facultades indelegables:

“(....)”

i) Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de retribuciones aprobada por la Junta General.”

Asimismo, en virtud de lo establecido en el artículo 36 del referido Reglamento del Consejo de Administración, se establece que:

“Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne la ley, los Estatutos Sociales o, de conformidad con ellos, el presente Reglamento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá, como mínimo, las siguientes 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.

- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad e informar al Consejo sobre la modalidad y el importe de las retribuciones anuales de los Consejeros en su condición de tales, así como sus revisiones.

- Velar por la transparencia de las retribuciones y por la inclusión en la Memoria anual de información acerca de las remuneraciones de los Consejeros.”

Respecto de la retribución del Consejero, continúa regulándose en el artículo 39 del referido Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, lo siguiente:

“1.- El Consejero tendrá derecho a obtener la retribución que se fije por el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones estatutarias y a las contenidas en el presente Reglamento.

2.- El Consejo aprobará la política de retribuciones del mismo y procurará que la retribución del Consejero sea adecuada atendiendo a las circunstancias del mercado.

3.- La retribución de los Consejeros será transparente.

La Memoria, como parte integrante de las Cuentas Anuales, contendrá tanto la información legalmente exigible como aquella que se estime oportuna sobre la retribución percibida por los miembros del Consejo de Administración.

Asimismo, el Consejo elaborará un informe anual sobre la política de retribuciones de los Consejeros, que será puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la Junta General.

4.- La retribución de los altos directivos será fijada por el Consejo de Administración.”

Por lo que a los Consejeros Externos, el artículo 40 del referido Reglamento del Consejo dispone lo siguiente:

“El Consejo de Administración, adoptará todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los Consejeros externos se ajusta a las siguientes directrices:

- a) El Consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva.
- b) El Consejero externo debe quedar excluido de los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro.
- c) El importe de la retribución del Consejero independiente debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.”

3. Reglamento de la Junta General de Accionistas.

En último lugar, resulta preciso igualmente poner de manifiesto que en el vigente Reglamento de la Junta General se establece respecto a la retribución lo siguiente:

“6. COMPETENCIAS.

La Junta General es el órgano competente para resolver sobre todas las materias reservadas a su decisión por la Ley o los Estatutos Sociales y, en general, para adoptar todos los acuerdos propios de su condición de órgano soberano de la Sociedad. En particular, es competencia de la Junta General deliberar y acordar sobre los siguientes asuntos:

- l) La política de retribuciones de los Consejeros en los términos establecidos en la Ley.”

En resumen de todo lo anterior, hay que concretar que:

- a) Los **órganos implicados** en la determinación y aprobación de la política de retribuciones son la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas.**

b) El **procedimiento** para tal determinación y aprobación es el siguiente:

I. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad propone 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.

II. El propio Consejo de Administración fija 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 ocupen en el mismo o, en general, su dedicación al servicio de la Sociedad.

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

Corresponde también al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, así como los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad de acuerdo con el art. 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 ajusta en lo que corresponda al sistema previsto en estos Estatutos y se aprueba 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 es motivada y se acompaña de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se ponen a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, pudiendo solicitar además su entrega o envío gratuito.

III. La Junta General es el órgano competente para deliberar y acordar la política de retribuciones de los Consejeros.

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

- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.

No se han tomado en consideración políticas de remuneración de empresas comparables dadas las características de la política de remuneración de la Sociedad que se explica en el presente Informe.

- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

En la determinación de la política retributiva no ha participado ningún asesor externo.

-Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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, en su caso.

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 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.

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.

Asimismo, al no existir retribución variable, no existe ningún período de devengo o consolidación de conceptos retributivos variables.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

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.

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad que tienen la condición de dominicales, ejecutivos u otros consejeros externos 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 18.000,00 euros brutos anuales, de los cuales 6.000,00 euros brutos tendrán carácter estrictamente mínimo, 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, ejecutivos u otros consejeros externos, 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 2019 por estos conceptos es de 56 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.

El único miembro del Consejo de Administración con derecho a percibir esta clase de retribución es 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.

El importe que se prevé devengar por este concepto durante el ejercicio en curso, por Don Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero es de 40 miles de euros.

No obstante, en el supuesto de que el Sr. Taboada dejara de ostentar su referida condición de representante físico de la Sociedad en dicho Consejo, únicamente tendrá derecho a percibir la parte proporcional al tiempo en que efectivamente hubiera desempeñado dicho cargo.

Adicionalmente, el Vicepresidente 2º del Consejo de Administración, D. Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero percibirá una contraprestación extraordinaria por importe de 150.000,00 Euros en favor del Vicepresidente 2º del Consejo de Administración, D. Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero, que se devengará cuando tenga lugar la efectiva desinversión de la Sociedad en MECALUX, S.A.

3. Importe total de las retribuciones de naturaleza fija

La retribución fija total que se prevé devengar durante el ejercicio en curso es de 96 miles de euros.

No existen otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo.

- 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 la actualidad ningún consejero de la Sociedad tiene la condición de consejero ejecutivo.

- **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.**

No existen las remuneraciones en especie.

- **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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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.

No existen componentes variables en la política de remuneraciones de la Compañía.

- **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.

No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

- **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.

En la actualidad ningún consejero de la Sociedad tiene la condición de consejero ejecutivo, no existiendo, por tanto, contrato a tal efecto.

- 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.

Actualmente ningún consejero de la Sociedad tiene la condición de consejero ejecutivo.

- 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 existen.

- 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.

- 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.

No existen.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.

- 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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

La política de retribuciones no ha sufrido modificación alguna desde los últimos ejercicios.

- 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.

Tampoco ha habido cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el Consejo para el ejercicio en curso en relación a la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

- 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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

Séptimo- APROBACIÓN, EN SU CASO, DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DE CONSEJEROS Y, EN SU CASO, DEL IMPORTE MÁXIMO DE LA REMUNERACIÓN ANUAL DE LOS CONSEJEROS PARA EL AÑO 2019.

“Propuesta de acuerdos:

Aprobar la política de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, en su condición de tales, para el ejercicio 2019, que será la siguiente:

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

2º.- Se mantendrá la retribución variable establecida en 2018 para el resto de Consejeros, aunque fijándose una retribución máxima calculada por la asistencia a las reuniones mínimas imprescindibles para cumplir las obligaciones inherentes a dichos cargos. A tal efecto, se proponen las siguientes cantidades máximas:

- D^a. María Teresa Ribes Orrit 28.000 Euros*
- D. Javier Benjumea Cabeza de Vaca 28.000 Euros*

Esta retribución, en caso de su aprobación, tendría efectos desde el día 1 de enero de 2019.

3º.- El Vicepresidente 2º de la Compañía, D. Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero, seguirá percibiendo la retribución de 40.000,00 Euros anuales propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 18 de febrero de 2016 y

aprobada por el Consejo de Administración de fecha 30 de marzo de 2016. Esta retribución, se mantiene 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 manera más eficiente, a fin de optimizar la inversión en dicha compañía.

No obstante, en el supuesto de que el Sr. Taboada dejara de ostentar su referida condición de representante físico de la Sociedad en dicho Consejo, únicamente tendrá derecho a percibir la parte proporcional al tiempo en que efectivamente hubiera desempeñado dicho cargo.

Adicionalmente, el Vicepresidente 2º del Consejo de Administración, D. Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero percibirá una contraprestación extraordinaria por importe de 150.000,00 Euros en favor del Vicepresidente 2º del Consejo de Administración, D. Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero, que se devengará cuando tenga lugar la efectiva desinversión de la Sociedad en MECALUX, S.A.

4º.- Habida cuenta de lo anterior, para el año 2019 la retribución total máxima a percibir por los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales, será de 96.000 Euros, salvo que, con carácter extraordinario, se celebrara un mayor número de reuniones del Consejo de Administración, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y/o del Comité de Auditoría de la Sociedad, del que se tiene previsto.

5º.- La política de retribuciones antes expuesta, así como el importe de la retribución máxima y de la retribución concreta relativa a cada uno de los miembros del Consejo de Administración que tienen derecho a su percepción, permanecerá vigente para los siguientes ejercicios, salvo que la Junta General acuerde lo contrario.

Se hace constar que tanto la política de retribuciones antes expuesta, como el importe de la retribución máxima y de la retribución concreta relativa a cada uno de los miembros del Consejo de Administración que tienen derecho a su percepción, ha sido aprobada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el pasado 21 de marzo de 2019, y por el Consejo de Administración de 30 de abril de 2019.”

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.

http://carteraindustrialrea.com/wp-content/uploads/2019/02/004-INFORME-COMISI%C3%93N-NOMB.-Y-RETRIB.-POL%C3%8DTICA-RETRIB.-C%C2%BA_v_Para-Web-1.pdf

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.

De conformidad con lo indicado en el apartado B.4 siguiente, la totalidad de los accionistas que asistieron a la Junta General votaron a favor del Informe Anual sobre

Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2017, que el Sr. Presidente propuso a los reunidos con carácter meramente consultivo.

Habida cuenta de lo anterior, dicho voto, aunque es meramente consultivo, se tuvo en cuenta a la hora de aprobar dicho informe.

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

B.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.

En línea con lo señalado en el apartado A.1 anterior, el procedimiento para la fijación de las retribuciones fue el siguiente:

I. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía en su reunión de fecha 15 de marzo de 2018, propuso al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros.

II. El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 21 de marzo de 2018, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propuso, a su vez, a la Junta General de Accionistas la política de retribuciones propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

III. Por su parte, en la Junta General de Accionistas de la Sociedad de fecha 10 de mayo de 2018, los reunidos aprobaron la política de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, en su condición de tales, para el ejercicio 2018, conforme se dispone a continuación:

1º.- Que los miembros del Consejo de Administración con la consideración de Dominicales, Ejecutivos u Otros Consejeros Externos, no percibieran cantidad alguna por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiadas en el seno del Consejo.

2º.- Que, con efectos 1 de enero de 2018, la retribución variable establecida en 2017 se mantuviera para el resto de Consejeros, aunque fijándose una retribución máxima calculada por la asistencia a las reuniones mínimas imprescindibles para cumplir las obligaciones inherentes a dichos cargos. A tal efecto, se propusieron las siguientes cantidades máximas:

- D^a. María Teresa Ribes Orrit 28.000,00 Euros
- D. Javier Benjumea Cabeza de Vaca 28.000,00 Euros

3º.- Que el Vicepresidente 2º de la Compañía, D. Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero, continuara percibiendo la retribución de 40.000,00 Euros anuales propuesta por la

Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 18 de febrero de 2016 y aprobada por el Consejo de Administración de fecha 30 de marzo de 2016. Esta retribución, se mantuvo 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 manera más eficiente, a fin de optimizar la inversión de CARTERA INDUSTRIAL REA, S.A. en dicha compañía.

4º.- Que, habida cuenta de lo anterior, para el año 2018 la retribución total máxima a percibir por los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales, fuera de 96.000,00 Euros.

5º.- Que la política de retribuciones antes expuesta, así como el importe de la retribución máxima y de la retribución concreta relativa a cada uno de los miembros del Consejo de Administración que tuvieran derecho a su percepción, permaneciera vigente para los siguientes ejercicios, salvo que la Junta General acordara lo contrario.

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.

Toda vez que el sistema de remuneración aprobado era ciertamente sencillo, no se adoptó ninguna de las señaladas medidas.

Dado que la retribución fija no era representativa en relación con el valor de los activos gestionados por la Sociedad, y que a partir del ejercicio 2016 (inclusive) se eliminó 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.3 Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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 en el ejercicio de 2018 cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente en dicho momento:

1º.- Únicamente percibieron remuneración, salvo por lo que se indicará en el siguiente subapartado 3 de este apartado B.3, los miembros del Consejo de Administración con la calificación de independientes –Doña María Teresa Ribes Orrit y Don Javier Benjumea Cabeza de Vaca—

Concretamente los citados Consejeros percibieron los siguientes importes en concepto de retribución:

- D^a. María Teresa Ribes Orrit 30.000,00 Euros
- D. Javier Benjumea Cabeza de Vaca 30.000,00 Euros

2º.- Habida cuenta de lo señalado en el apartado 1 anterior, se superó la remuneración establecida para dichos Consejeros vinculada a la asistencia a las reuniones para cumplir con las obligaciones inherentes a dichos cargos, pues se celebraron más reuniones de las inicialmente previstas cuando se aprobaron las cantidades máximas a percibir por la Junta General de Accionistas y que ascendían a:

- D^a. María Teresa Ribes Orrit 28.000,00 Euros
- D. Javier Benjumea Cabeza de Vaca 28.000,00 Euros

3º. El Vicepresidente 2º de la Compañía, Don Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero, percibió la cantidad de 40.000,00 Euros anuales aprobada, 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.

4º. Se respetó, por tanto, la retribución total máxima a percibir por los consejeros de la sociedad, en su condición de tales, 100.000,00 Euros, habiendo coincidido dicha cantidad máxima con la cantidad efectivamente percibida.

Las referidas retribuciones no guardaban relación con los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad.

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 votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	18.639.238	82,48%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	0	0%
Votos a favor	18.639.238	82,48%
Abstenciones	0	0%

Observaciones

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

<p>1. <u>Principios generales</u></p> <p>Los principios de política de retribuciones de la Sociedad fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> (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 devengara únicamente a favor de aquellos Consejeros que ostentaran la condición de independientes. (ii) Que, por su parte, los Consejeros que ostentaran la condición de externos dominicales, de ejecutivos o de otros consejeros externos solo tuvieran derecho a percibir una remuneración cuando contaran 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. <p>2. <u>Esquema retributivo</u></p> <p>El esquema retributivo de la Sociedad fue el siguiente:</p> <p>1º.- Los miembros del Consejo de Administración con la consideración de dominicales, ejecutivos u otros consejeros externos, no percibieron cantidad alguna por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiadas en el seno del Consejo.</p> <p>2º.- Se mantuvo 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.</p> <p>3º.- El Vicepresidente 2º de la Compañía, D. Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero, tenía 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</p>
--

gestión activa en el citado Consejo de la inversión de CARTERA INDUSTRIAL REA, S.A. en dicha compañía.

4º.- No se devengó 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.

3. Retribución fija de 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 con la condición de dominicales, ejecutivos u otros consejeros externos no tuvieron 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 tenían derecho por el desempeño de tales funciones fue de un máximo estimado en 18.000,00 euros brutos anuales, de los cuales 6.000,00 euros brutos tenían carácter estrictamente mínimo, y otros 2.000,00 euros brutos se devengaban 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 tuvieran la condición de dominicales, ejecutivos u otros consejeros externos, percibían además una retribución fija de 2.000,00 euros brutos por asistencia a cada reunión que se celebre.

El importe total devengado en el ejercicio 2018 por estos conceptos fue de 60 miles de euros.

4. Retribución fija de 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.

El único miembro del Consejo de Administración con derecho a percibir esta clase de retribución fue 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.

El importe devengado durante el ejercicio de 2018 por este concepto, por Don Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero fue de 40 miles de euros.

5. Importe total de las retribuciones de naturaleza fija

La retribución fija total que devengó durante el ejercicio cerrado de 2018 ascendió a 100 miles de euros.

No existieron otros beneficios que no fueran satisfechos en efectivo.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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.

Ninguno de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad ostentaba la condición de consejero ejecutivo, no habiéndose devengado, por tanto, ningún sueldo a favor de consejeros ejecutivos.

B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados 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, 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.

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.

– 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.

– 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 estos efectos conviene poner de manifiesto que la retribución de los Consejeros independientes por su asistencia a cada reunión del Consejo de Administración y de las distintas Comisiones, aun cuando dependía del número de sesiones a las que concurrían, no tenía "stricto sensu" ningún componente variable, por lo que no se considera retribución variable.

Dicho lo anterior, en el último ejercicio no se devengó retribución distinta de la señalada en los anteriores apartados, para los miembros del Consejo, habiendo 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.

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

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Habida cuenta de lo señalado en el anterior cuadro, tampoco existieron 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 cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No existieron componentes variables en la política de retribuciones aprobada por la Junta General.

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.

No existieron sistemas de ahorro a largo plazo.

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.

En el ejercicio cerrado de 2018 no se efectuaron pagos de indemnizaciones u otro tipo de pagos derivados del cese anticipado, o de la terminación del contrato con consejeros. Es más, en el ejercicio de 2018 no existieron contratos con 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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo

que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

En el ejercicio de 2018 no existieron contratos entre la Sociedad y consejeros ejecutivos pues no existió ningún consejero que ostentara tal condición.

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

No existió tal remuneración suplementaria, salvo la retribución que percibió el Vicepresidente 2º de la Compañía, D. Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero, 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.

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 existieron.

B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

No existieron.

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 existieron.

B.16 Explique 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.

No existieron.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
María Teresa Ribes Orrit	Consejero independiente	01/01/18 al 31/12/2018
Javier Benjumea Cabeza de Vaca	Consejero independiente	01/01/18 al 31/12/2018
Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero	Consejero externo dominical	01/01/18 al 31/12/2018

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 €)

Ver **Anexo número 1.**

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Observaciones
No aplica pues no hubo sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Observaciones
No aplica pues no hubo sistemas de ahorro a largo plazo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. Álvaro Taboada de Zúñiga y Romero.	Retribución por la condición del Sr. Taboada de representante persona física de la Sociedad en el Consejo de Administración de MECALUX, S.A.	40.000,00 Euros

Observaciones

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Observaciones
No existieron.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Observaciones
No aplica pues no hubo sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Observaciones
No aplica pues no existieron sistemas de ahorro a largo plazo.

iv) Detalle de otros conceptos

Observaciones
No aplica pues no existieron otros conceptos.

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.

Ver **Anexo número 2**.

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 CARTERA INDUSTRIAL REA, S.A. en su sesión de fecha 30 de abril de 2019.

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

Sí No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos

Anexo número 1 al Informe Anual Sobre Remuneraciones de los Consejeros

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 2018	Total ejercicio 2017
José María Loizaga Viguri	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juan Luis Arregui Ciarso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antonio-González Adalid García-Zozaya	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jesús Ruiz de Alegría Arratibel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TORRE RIOJA MADRID, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
María Teresa Ribes Orrit	6	12	12	0	0	0	0	0	30	32
Manuel Soto Serrano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Javier Benjumea Cabeza de Vaca	6	12	12	0	0	0	0	0	30	32
IBERFOMENTO, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INVERSIONES EUROPEAS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IBERVALLES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OTELUM, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alvaro Taboada de Zúñiga y Romero	0	40	0	0	0	0	0	0	40	40
María Luisa Zardoya Arana ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VEGANARCEA, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Observaciones

¹ María Luisa Zardoya Arana presentó su dimisión como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad mediante carta de fecha 15 de marzo de 2018. Dimisión que fue aceptada por el Consejo de Administración en su reunión de 21 de marzo de 2018.

Anexo número 2 al Informe Anual Sobre Remuneraciones de los Consejeros

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del Grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistema de ahorro.	Remuneración por otros conceptos.	Total ejercicio 2018 Sociedad.	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración n por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos.	Total ejercicio 2018 grupo
José María Loizaga Viguri	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juan Luis Arregui Ciarso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antonio-González Adalid García-Zozaya	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jesús Ruiz de Alegría Arratibel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TORRE RIOJA MADRID, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
María Teresa Ribes Orrit	30	0	0	0	30	0	0	0	0	0
Manuel Soto Serrano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Javier Benjumea Cabeza de Vaca	30	0	0	0	30	0	0	0	0	0
IBERFOMENTO, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INVERSIONES EUROPEAS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IBERVALLES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OTELUM, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Álvaro Taboada de Zuñiga y Romero	40	0	0	0	40	0	0	0	0	0
María Luisa Zardoya Arana ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VEGANARCEA, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	100	0	0	0	100	0	0	0	0	0

¹ María Luisa Zardoya Arana presentó su dimisión como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad mediante carta de fecha 15 de marzo de 2018. Dimisión que fue aceptada por el Consejo de Administración en su reunión de 21 de marzo de 2018.

Anexo número 2 al Informe Anual Sobre Remuneraciones de los Consejeros

Observaciones