

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

C.I.F.

A-28130938

DENOMINACIÓN SOCIAL

CARTERA INDUSTRIAL REA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

HERMOSILLA, 34 1º DERECHA, MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

1.Previsión estatutaria

La retribución del Consejo de Administración se contempla en el artículo 26 de los Estatutos Sociales de la sociedad, 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".

2.Principios generales

La sociedad entiende el esquema de compensación de los Consejeros como un elemento clave para alcanzar los objetivos estratégicos de la Sociedad y procurar la creación de valor en ésta.

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios de política de retribuciones de la Sociedad son:

- (i) Que el nivel retributivo sea competitivo con los de cargos o puestos que desempeñen funciones similares en sociedades comparables.
- (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.Eschema retributivo

En base a los mencionados principios, en el esquema retributivo de la Sociedad se ha venido diferenciando entre:

- (i) Las dietas o remuneración a que tienen derecho los Consejeros independientes, 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; y
- (ii) La remuneración a que tienen derecho determinados miembros del Consejo de Administración (Presidente y Consejero Delegado) por el ejercicio de facultades de administración delegadas con carácter permanente y/o por la mayor dedicación o responsabilidad de su cargo, que tendrá un componente fijo ("Retribución Fija") y otro variable ("Retribución Variable").

La Retribución Fija consiste en una cantidad a tanto alzado que aprueba el Consejo de Administración cada año.

En cuanto a la Retribución Variable, se concreta en un plan trianual, aprobado por el Consejo de Administración celebrado el 3 de marzo de 2011, con base en el aprobado en sesión de 13 de marzo de 2008, y cuyas condiciones son las siguientes:

a) Integrantes del equipo incluidos en dicho plan y porcentajes de distribución.

- D. José María Loizaga Viguri – 25%
- D. Antonio González-Adalid – 50%
- Director General – 25%

b) Plazo de duración.
Ejercicios 2011, 2012 y 2013.

c) Importe de la retribución variable.

Será la equivalente al 20% de los beneficios después de impuestos que se hayan obtenido y de las plusvalías latentes después de impuestos que excedan en su conjunto de un 8% de rentabilidad anual acumulada calculada sobre la media mensual ponderada del activo.

La valoración de la cartera sería:

- En las sociedades cotizadas, la media de la cotización del último trimestre que corresponda.
- En las no cotizadas, la realizada por el auditor de cuentas de la sociedad.

Para el cálculo de los premios trianuales se tomará como base el coste de adquisición de los activos, según el balance anual aprobado.

d) Provisión anual.

La totalidad de los gastos y costes de la compañía, incluyendo la retribución del Consejo, no podrán exceder del 2% de los activos calculados al término de cada ejercicio según el balance anual aprobado. La diferencia entre la totalidad de los gastos operativos netos --esto es, todos los gastos deducidos los gastos financieros y los ingresos por prestación de servicios-- y el 2% de los activos se destinarán a una provisión para atender al pago de los premios trianuales.

A este respecto, en su reunión del 7 de febrero de 2013 el Consejo de Administración de la sociedad acordó la reversión de la provisión correspondiente al año 2011, por importe de 1.078.395 euros, y no dotar provisión alguna por tales conceptos retributivos para los años 2012 y 2013.

e) Sigüientes trienios (2014 en adelante).

Es previsible que la sociedad apruebe un nuevo plan de retribución para el siguiente trienio, en línea, al menos en sus aspectos sustanciales, con los planes los precedentes.

f) Cambios más significativos en la política de remuneraciones

El único cambio con respecto a los ejercicios anteriores ha consistido en limitar la remuneración 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, a aquellos Consejeros que ostenten la condición de independientes.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

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: (i) la política de retribución de los Consejeros y altos directivos; (ii) la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos; y (iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

En cumplimiento de lo anterior, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en sesión de 23 de febrero de 2011, acordó proponer al Consejo de Administración el actual plan de retribución, antes descrito.

Asimismo, en su reunión de 24 de enero de 2013, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos propuso al Consejo de Administración el importe de las retribuciones para el ejercicio 2013. Es en dicha propuesta en la que se incluyó la limitación ya apuntada en la letra f) -- "Cambios más significativos en la política de remuneraciones" -- del cuadro anterior, de que solo los Consejeros que ostentasen la condición de independientes tuvieran derecho a percibir 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 del Consejo, lo que supuso una reducción sustancial de la retribución del órgano de administración.

A la hora de valorar sus propuestas, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos tiene 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

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 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 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 tendrán carácter estrictamente fijo o invariable, y otros 2.000,00 euros 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 devengado en el ejercicio 2013 por estos conceptos ha sido de 94 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 Fija son Don José María Loizaga, por su condición de Presidente, y Don Antonio González-Adalid, por su condición de Consejero Delegado. Los importes percibidos en el ejercicio 2013 por estos conceptos por Don José María Loizaga y Don Antonio González-Adalid han sido de 105 y 211 miles de euros, respectivamente.

3. Importe total de las retribuciones de naturaleza fija

La retribución fija total devengada durante el ejercicio ha sido de 410 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 otorgan.
- 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 concurren, no tiene "stricto sensu" ningún componente variable, por lo que no se considera retribución variable.

Dicho lo anterior, el único plan retributivo de carácter variable es el ya citado en el apartado A.1 anterior, en el que consta asimismo su alcance, fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia y sus principales características.

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).

La condición de los dos únicos miembros del Consejo de Administración con derecho a percibir esta retribución variable, Don José María Loizaga y Don Antonio González-Adalid García-Zozaya, es la de externo-dominical y ejecutivo, respectivamente.

El fundamento de dicho plan no es otro que el de condicionar la retribución variable al beneficio de la sociedad.

El criterio, componentes y método de evaluación del desempeño en relación con dicha retribución variable, son ciertamente sencillos, pues dependen únicamente del valor de los activos de la sociedad y de la consecución o no de beneficio.

En cuanto a estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente; a la vista de las cotizaciones de las compañías participadas no se devengará retribución variable para el ejercicio 2013.

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

Aparte de los aspectos relativos a la retribución descrita anteriormente, la Sociedad y el Consejero Delegado (único Consejero Ejecutivo) no han convenido explícitamente ninguna otra condición de las que se hacen referencia en este apartado.

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 remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No existen.

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

Explique los otros conceptos retributivos

No existen.

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

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

Toda vez que el sistema de remuneración aprobado es ciertamente sencillo, no se han 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 la retribución variable está directamente vinculada a los beneficios de la compañía, 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

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

Se prevé que la política de remuneraciones para los ejercicios futuros esté, al menos en su aspectos sustanciales, en línea con la aprobada hasta la fecha.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

No existe un proceso específico para la configuración de la política de remuneraciones para los futuros ejercicios.

A estos efectos, es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la que tras analizar el desempeño por los consejeros de sus obligaciones, propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones para el ejercicio en curso.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

No se ha creado ningún incentivo de ese tipo, más allá de la propia configuración de la retribución variable en los términos ya expuestos.

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

Durante el ejercicio cerrado se han devengado únicamente las dietas o remuneración a que tienen derecho los miembros independientes 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; así como a la Retribución Fija a que tienen derecho el Presidente y el Consejero Delegado.

No se ha devengado, por tanto, la Retribución Variable.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
INVERSIONES EUROPEAS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
OTELUM, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RETOS OPERATIVO XXI, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
TORRE RIOJA-MADRID, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LUIS RUFILANCHAS SOLARES	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA-ZOZAYA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAVIER BENJUMEA CABEZA DE VACA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARIA TERESA RIBES ORRIT	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JESUS RUIZ DE ALEGRIA ARRATIBEL	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MANUEL SOTO SERRANO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
BRISA BAJA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
IBERFOMENTO, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
IBERVALLES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARÍA LUISA ZARDOYA ARANA	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	105	0	0	0	0	0	0	105	165
JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA-ZOZAYA	211	0	0	0	0	0	0	0	211	241
JESUS RUIZ DE ALEGRIA ARRATIBEL	0	6	14	0	0	18	0	0	38	41
TORRE RIOJA-MADRID, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40
RETOS OPERATIVO XXI, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
MARIA TERESA RIBES ORRIT	0	6	14	0	0	10	0	0	30	40
MANUEL SOTO SERRANO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36
JAVIER BENJUMEA CABEZA DE VACA	0	6	12	0	0	8	0	0	26	36
IBERFOMENTO, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
INVERSIONES EUROPEAS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
IBERVALLES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
BRISA BAJA, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
OTELUM, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
LUIS RUFILANCHAS SOLARES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA LUISA ZARDOYA ARANA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA-ZOZAYA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BRISA BAJA, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IBERFOMENTO, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IBERVALLES, 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
JAVIER BENJUMEA CABEZA DE VACA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JESUS RUIZ DE ALEGRIA ARRATIBEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MANUEL SOTO SERRANO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIA TERESA RIBES ORRIT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OTELUM, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RETOS OPERATIVO XXI, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TORRE RIOJA-MADRID, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS RUFILANCHAS SOLARES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA LUISA ZARDOYA ARANA	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 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA-ZOZAYA	211	0	0	211	0	0	0	0	211	241	0
BRISA BAJA, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0
IBERFOMENTO, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0
IBERVALLES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0
INVERSIONES EUROPEAS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0
JAVIER BENJUMEA CABEZA DE VACA	26	0	0	26	0	0	0	0	26	36	0
JESUS RUIZ DE ALEGRIA ARRATIBEL	38	0	0	38	0	0	0	0	38	41	0
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	105	0	0	105	0	0	0	0	105	165	0
JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0
LUIS RUFILANCHAS SOLARES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MANUEL SOTO SERRANO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36	0
MARÍA LUISA ZARDOYA ARANA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIA TERESA RIBES ORRIT	30	0	0	30	0	0	0	0	30	40	0
OTELUM, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0
RETOS OPERATIVO XXI, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0
TORRE RIOJA-MADRID, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0

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 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
TOTAL	410	0	0	410	0	0	0	0	410	799	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.

Ni la retribución a que tienen derecho los Consejeros independientes ni la Retribución Fija que perciben el Presidente y el Consejero Delegado guardan relación con los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad.

Por el contrario, la Retribución Variable a que tienen derecho el Presidente y el Consejero Delegado sí depende de la obtención de beneficios por parte de la sociedad, por lo que la relación entre ambas magnitudes es directa.

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	17.529.630	84,56%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	17.529.630	84,56%
Abstenciones	0	0,00%

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.

n/a

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/03/2014.

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

Sí

No