

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

30/09/2018

**C.I.F.**

A84885441

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

PARQUES REUNIDOS SERVICIOS CENTRALES, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

PASEO DE LA CASTELLANA, 216, 28046, 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

La actual Política de Remuneraciones fue aprobada el 21 de marzo de 2018 por la Junta General ordinaria de accionistas de Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A. (la "Sociedad"), tras modificar el texto de la Política aprobada el 13 de abril de 2016 por el entonces accionista único de la Sociedad, y que a su vez ya había sido modificada con fecha 16 de marzo de 2017 por la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad. Para elaborar la Política de Remuneraciones se ha tomado en consideración la relevancia y la situación económica de la Sociedad, así como los estándares adoptados por sociedades similares. En este sentido, la Política de Remuneraciones mantiene un adecuado balance entre la rentabilidad y la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo e incorpora las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la retribución de resultados desfavorables. En este sentido, la Política de Remuneraciones cumple con (i) la necesidad de alinear los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y (ii) los requisitos legales establecidos en la Ley de Sociedades de Capital.

La remuneración de los consejeros por el ejercicio de sus funciones se basa en los siguientes principios generales:

- Atracción y retención de talento: La Política de Remuneraciones pretende establecer una remuneración competitiva en el mercado con el fin de atraer y retener el talento que contribuya a la creación de valor.
- Sostenibilidad a largo plazo: La remuneración será compatible con la estrategia a largo plazo, valores, objetivos e intereses de la Sociedad, e incluirá previsiones para evitar los conflictos de interés.
- Igualdad interna y externa: La Política de Remuneraciones promueve la igualdad interna mediante la fijación de criterios objetivos que permiten determinar la remuneración de acuerdo a las facultades, tareas, responsabilidades y posiciones de cada uno de los consejeros. Además, la Política de Remuneraciones también promueve la igualdad externa al tomar en consideración la posición de la Sociedad dentro del sector y la remuneración de otras sociedades similares.
- Transparencia: Las directrices utilizadas para la determinación de la remuneración serán explícitas y divulgadas para que, al inicio de cada año o al momento de la celebración Junta General ordinaria de accionistas, el importe máximo de la remuneración del Consejo de Administración y los requisitos para la obtención de la referida remuneración sean conocidos con antelación.
- Claridad e individualización: Las normas aplicables a la gestión de la remuneración serán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo la descripción, los métodos de cálculo y los requisitos necesarios para obtener la remuneración.

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo, la remuneración de los consejeros por su condición de tales está compuesta por: (i) una asignación fija anual, (ii) dietas de asistencia y (iii) remuneración en acciones o vinculada a su evolución. La retribución variable se circunscribe por lo general a los consejeros ejecutivos, si bien los consejeros externos podrán participar en los sistemas retributivos que conlleven la entrega de acciones cuando la referida retribución se supedita al mantenimiento de la titularidad de las acciones mientras desempeñen el cargo de consejero (ver apartado A.4).

El 21 de marzo de 2018 la Junta General de la Sociedad modificó el importe anual máximo de las retribuciones a percibir por los consejeros en su condición de tales, aumentándolo hasta los 1.100.000 euros desde los 805.000 euros fijados con fecha 13 de abril de 2016 por el entonces accionista único.

En cualquier caso, la remuneración de los consejeros ejecutivos tomará en consideración los siguientes elementos: (i) una asignación fija anual, cuya finalidad es compensar el nivel de responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia; (ii) una asignación variable anual vinculada a la consecución de determinados objetivos fijados a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR") y referenciada a la asignación fija; (iii) una remuneración variable a largo plazo vinculada a la consecución de determinados objetivos a largo plazo fijados a propuesta de la CNR y asociados al desempeño de las acciones de la Sociedad; (iv) las eventuales indemnizaciones por la extinción del contrato que en ningún caso darán lugar a la retribución de resultados desfavorables para la Sociedad; y (v) las cantidades abonadas en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro o previsión.

Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018, la Sociedad solo contó con un consejero ejecutivo que, desde el 28 de enero de 2016, fue el Consejero Delegado de la Sociedad (ver apartado E.1). De conformidad con el contrato celebrado entre el Consejero Delegado y la Sociedad, aquél tiene derecho a una remuneración fija anual de 600.000 euros. El Consejero Delegado recibió por su condición de consejero ejecutivo una remuneración bruta de 708.000 euros durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018 (este importe incluye la remuneración fija y variable efectivamente pagada durante el ejercicio).

Para la fijación de la Política de Retribuciones, la Sociedad ha tomado en consideración las retribuciones de consejeros y altos directivos de sociedades del tamaño, características, relevancia y actividad de la Sociedad. De dicho análisis resulta, a juicio de la Sociedad, que la retribución de los consejeros se sitúa en un rango razonable del mercado. Comoquiera que el único consejero que recibió una retribución variable fue el Consejero Delegado, la importancia de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos es limitada.

## 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

La Política de Remuneraciones original se aprobó el 13 de abril de 2016 por el entonces accionista único de la Sociedad antes de la salida a Bolsa. Para la elaboración de la Política de Remuneraciones se tomó en consideración la relevancia y la situación económica de la Sociedad, así como los estándares de mercado adoptados por empresas similares, y se contó con el asesoramiento de un reconocido asesor externo (KPMG Abogados, S.L.). Esta política de remuneraciones fue modificada el 16 de marzo de 2017 por la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad, sustituyendo y reemplazando a la anterior.

El 21 de marzo de 2018, con base en la propuesta motivada del Consejo de Administración y previo Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad aprobó una nueva Política de Remuneraciones que sustituyó y reemplazó la anterior. En concreto, la nueva Política de Remuneraciones modifica: (i) algunos aspectos de la retribución fija anual de los consejeros en su condición de tales (apartado 4.3.1.); (ii) algunos aspectos relativos al importe máximo anual de remuneración de los miembros del Consejo de Administración como tales (apartado 4.3.3); (iii) algunos aspectos relativos a los contratos celebrados entre la Sociedad y los consejeros ejecutivos (apartado 5.2.); y (iv) la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos de la Sociedad mediante el establecimiento de un nuevo plan de incentivos a largo plazo compatible con el originalmente fijado (apartado 5.3.2.2.), dejando los demás términos de la Política sin alterar.

De acuerdo con los apartados 5 y 6 del artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desempeñará, entre otras, las siguientes funciones en relación con las retribuciones de los consejeros:

- Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones 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, comprobando y velando por su observancia;
- Proponer la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos, así como las condiciones de los eventuales acuerdos de terminación para su aprobación por el Consejo de Administración, incluyendo la eventual indemnización que pudiera fijarse para el supuesto de cese anticipado en sus funciones y las cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro, de conformidad en todo caso con lo previsto en la normativa interna de la Sociedad y, en particular, de acuerdo con la Política de Remuneraciones;
- Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como proponer su modificación y actualización al Consejo de Administración para su elevación a la Junta General de accionistas; y
- Revisar la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros.

Los consejeros que intervinieron en la definición de la actual Política de Remuneración fueron D. Peter James Long (antiguo presidente y consejero independiente), D. Nicolás Villén Jiménez (consejero independiente), D. Dag Erik Johan Svanstrom (consejero independiente) y D. Colin Hall (consejero dominical).

A fecha de cierre del ejercicio, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por los siguientes cinco miembros (cuatro consejeros independientes, siendo uno de ellos la presidenta de la Comisión, y un consejero dominical):

- D.ª Ana Bolado Valle (presidenta), consejera independiente y miembro de la Comisión desde el 7 de febrero de 2018. Presidenta de la Comisión desde el 17 de julio de 2018.
- D. Nicolás Villén Jiménez (vocal), consejero independiente y miembro de la Comisión desde el 13 de abril de 2016.
- D. Dag Erik Johan Svanstrom (vocal), consejero independiente y miembro de la Comisión desde el 28 de julio de 2016.
- D.ª Jackie Kernaghan (vocal), consejera independiente y miembro de la Comisión desde el 17 de julio de 2018.
- D. Colin Hall (vocal), consejero dominical y miembro de la Comisión desde el 8 de mayo de 2017.

La composición actual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cumple con lo establecido en el artículo 15.1 del Reglamento del Consejo de Administración, al estar integrada por un número de entre tres y cinco consejeros no ejecutivos, siendo la mayoría consejeros independientes, concretamente, el 80%.

En los trabajos preparatorios y en el proceso de toma de decisiones seguidas para definir la Política de Retribuciones, la Sociedad ha tenido en cuenta las prácticas habituales en el mercado español y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la Sociedad.

El Reglamento del Consejo de Administración también dispone que, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la CNR podrá recabar el asesoramiento de profesionales externos. En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se apoya de forma continuada en los servicios de reconocidos asesores externos para definir y ejecutar la política retributiva del consejero ejecutivo de la Sociedad (e.g. Ernst & Young).

**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**

De conformidad con los Estatutos de la Sociedad (art. 30.4) y la Política de Remuneraciones, los consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir una retribución fija anual, cuyo importe deberá fijarse en el contrato de servicios correspondiente y que deberá determinarse con base en la responsabilidad asumida, la posición jerárquica y la experiencia del consejero ejecutivo. Además, la retribución debe tener en cuenta las características de las labores realizadas y la dedicación requerida.

En cuanto al Consejero Delegado, este tiene derecho a recibir una retribución fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas en virtud del contrato suscrito con la Sociedad. A fecha de fin de ejercicio y de conformidad con el contrato de servicios suscrito y con la Política de Remuneraciones, la retribución fija bruta del Consejero Delegado asciende a un importe de 600.000 euros anuales. Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018, el Consejero Delegado percibió una retribución fija bruta anual (en metálico) de 600.000 euros (este importe no incluye la retribución en especie, por importe de 9.584 euros, a la que se hace referencia en los apartados A.5 y A.10) (ver apartado E.1).

Con fecha 21 de marzo de 2018 la Junta General de la Sociedad modificó el importe anual máximo de las retribuciones a percibir por los consejeros en su condición de tales, aumentándolo hasta los 1.100.000 euros desde los 805.000 euros fijados con fecha 13 de abril de 2016, en vista de la salida a Bolsa de la Sociedad por el entonces accionista único. La retribución máxima incluye los conceptos de asignación fija anual, dietas de asistencia y las remuneraciones en acciones o vinculadas a su evolución. En dicha cantidad no se incluyen las retribuciones que, por salario fijo, retribución variables o por cualquier otro concepto, correspondiesen a los consejeros ejecutivos de la Sociedad.

El Consejo de Administración acordó con fecha 13 de abril de 2016, que el reparto de la remuneración fija se realizará de la siguiente manera:

- Presidente del Consejo de Administración: 225.000 euros brutos al año.
- Consejeros externos: 65.000 euros brutos al año.
- Extra por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Control: 25.000 euros brutos al año.
- Extra por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000 euros brutos al año.

La referida distribución, que sigue vigente a cierre del ejercicio, ha tenido en cuenta los cargos a desempeñar por los consejeros en el propio órgano, así como su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones del Consejo de Administración. Al margen de lo anterior, los consejeros de la Sociedad no perciben retribuciones adicionales en concepto de dietas. Sin embargo, se les reembolsan los gastos asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones, siempre que se encuentren debidamente justificados.

Los importes indicados anteriormente corresponden a un ejercicio fiscal completo. En caso de que el consejero forme parte del Consejo de Administración o de una o varias de las comisiones por un periodo distinto de un ejercicio fiscal completo, la cantidad se calculará según la proporción que proceda.

Si el número de miembros del Consejo de Administración aumentase respecto de los límites previstos por los Estatutos sociales, la retribución fija a percibir por cualquier nuevo consejero no ejecutivo se determinará conforme a las condiciones anteriormente descritas. Si, como consecuencia del aumento del número de miembros del Consejo de Administración, el importe total a pagar a los consejeros por su condición de tales fuese superior al importe máximo anual de la remuneración de los consejeros por su condición de tales, el Consejo de Administración estará facultado para

reducir de forma proporcional las cantidades descritas arriba, de tal manera que el importe global se sitúe dentro del límite máximo anual a que se ha hecho referencia antes.

Dentro del límite del importe máximo anual de remuneración de los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, las cantidades descritas arriba se podrán incrementar a discreción del Consejo de Administración hasta un 15% durante el periodo de validez de esta Política, a menos que la Junta General de accionistas apruebe una cantidad diferente en el futuro.

A la fecha de este informe, el importe anual máximo de 1.100.000 euros y su distribución no han sido objeto de modificación alguna.

#### 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

De conformidad con la Política de Remuneraciones de la Sociedad, los consejeros ejecutivos son los únicos que pueden percibir un componente variable como parte de su retribución. El componente variable de la retribución de los consejeros ejecutivos está constituido por (A) una retribución variable anual o bonus y (B) una retribución variable a largo plazo.

(A) Retribución variable anual o bonus:

La remuneración variable anual o bonus tiene por objeto incentivar y premiar el crecimiento de la Sociedad y se encuentra vinculada a la consecución de los objetivos establecidos para el consejero ejecutivo cada año, a propuesta de la CNR, teniendo en cuenta la información histórica disponible y resultados futuros. La remuneración variable anual deberá calcularse con referencia a la remuneración fija y de conformidad con los usos y prácticas mantenidos por la Sociedad para con sus trabajadores.

En el caso concreto del Consejero Delegado, el importe máximo que tendrá derecho a percibir como remuneración variable anual será del 120% de su remuneración fija ("Plan de Incentivos"). Dos tercios del importe de la remuneración

otorgada al amparo del Plan de Incentivos deberá abonarse en efectivo y un tercio en acciones de la Sociedad. El importe final se concretará por la CNR en función del grado de consecución de los siguientes objetivos: (i) un objetivo basado en los resultados consolidados del negocio, medidos en términos de beneficios antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización (EBITDA), ponderado en un 80%; y (ii) un objetivo relativo al desempeño específico de funciones propias del cargo, que será monitorizado por la CNR, ponderado en un 20%.

A este respecto, se hace constar que el objetivo vinculado al EBITDA, en el ejercicio objeto del IAR, se mide de la siguiente forma: (i) cumplimiento del 25% si el EBITDA es igual al 85% del EBITDA presupuestado antes de contingencias ("entrada"); (ii) cumplimiento del 100% si el EBITDA es igual al EBITDA presupuestado antes de contingencias ("objetivo"); y (iii) cumplimiento lineal entre entrada y objetivo.

Por su parte, el objetivo relativo al desempeño específico de funciones propias del cargo es un objetivo de carácter cualitativo vinculado al rendimiento individual del consejero durante el ejercicio, tomando en consideración distintos factores tales como crecimiento corporativo, desempeño de funciones de liderazgo, cumplimiento del plan de negocio, entre otros, y que no estaba vinculado al desempeño del EBITDA.

La entrega de acciones al amparo del Plan de Incentivos podrá realizarse a través del otorgamiento de unidades que den derecho a la entrega de las acciones correspondientes, esto es, Performance Stock Units ("PSUs"), condicionando su conversión, en su caso, a la permanencia del beneficiario como consejero de la Sociedad.

El número concreto de PSUs a recibir por el Consejero Delegado estará vinculada a lo consecución de los objetivos cuantitativos mencionados anteriormente (en 80% al grado de consecución del objetivo relativo al EBITDA y en un 20% al grado de consecución del objetivo restante).

En cualquier caso, el Consejero Delegado podrá recibir PSUs por un importe máximo equivalente a un tercio del 120% de su retribución fija, es decir, al 40% de su retribución fija (dependiendo del grado de cumplimiento, dicho importe podrá oscilar entre un mínimo del 0% y un máximo del 40% de su retribución fija). A estos efectos, el valor de cada PSU será igual al valor medio de cotización de la acción de la Sociedad en los treinta días hábiles bursátiles anteriores a la fecha de otorgamiento de las PSUs. Las PSUs se otorgarán todos los años inmediatamente tras la publicación de los resultados anuales de la Sociedad.

Cada PSU será canjeable por una acción de la Sociedad en un plazo de tres años desde la fecha de cierre del ejercicio en el que se devengó la retribución variable que justificó la entrega del respectivo PSU. En este sentido, las primeras PSUs entregadas al amparo de este plan se convertirán en acciones a la mayor brevedad posible tras la finalización del ejercicio que cerrará a 30 de septiembre de 2020.

Para el cobro de la remuneración devengada en el contexto del Plan de Incentivos, será necesario que el Consejero Delegado permanezca en la Sociedad en el momento de su abono (salvo en determinados supuestos especiales como fallecimiento, invalidez o jubilación). En caso de cese, el Consejero Delegado perderá el derecho a recibir las acciones derivadas de los PSUs devengados salvo que el cese se produzca como consecuencia de la terminación unilateral injustificada por parte de la Sociedad.

Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018, el Sr. Eiroa recibió un importe de 108.000 euros en concepto de remuneración variable anual con cargo al ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2017 y que deja sin efecto la estimación indicada en el IAGC del referido ejercicio. En relación con la remuneración variable devengada durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018, se hace constar que el 4 de octubre de 2018 se produjo la salida del consejero delegado de la Sociedad (véase Nota Aclaratoria 1) y las condiciones económicas de su salida se recogen en el acuerdo de terminación de esa misma fecha ("Acuerdo de Terminación"). Si bien las condiciones económicas del Acuerdo de Terminación no entran dentro del ejercicio objeto de este informe, se informa de que al amparo del referido Acuerdo de Terminación, se consideró que el objetivo vinculado al EBITDA no se había alcanzado y que los objetivos vinculados a su desempeño específico se alcanzaron en un 50%, de forma tal que la retribución variable del Sr. Eiroa correspondiente al ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018 quedó fijada en 72.000 euros, es decir, un 12% de su remuneración fija anual o un 10% del importe máximo a percibir como remuneración variable anual (esto es, un 120% de su remuneración fija).

(B) Retribución variable a largo plazo:

Durante el año fiscal finalizado a 30 de septiembre de 2018, coexistían dos planes de incentivos a largo plazo (Plan de Incentivos a Largo Plazo (LTIP) y Nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (Nuevo LTIP)).

- Plan de Incentivos a Largo Plazo (LTIP)

El Plan de Incentivos a Largo Plazo fue aprobado por el entonces accionista único de la Sociedad antes de la salida a Bolsa, mediante la decisión adoptada el día 13 de abril de 2016, y se configuró como un plan de incentivos a largo plazo ("LTIP"). El LTIP consiste en la entrega de acciones de la Sociedad en varias fechas determinadas y está dirigido a ciertos directivos del grupo Parques Reunidos y al Consejero Delegado de la Sociedad.

El LTIP tendrá una duración total de cuatro años y se divide en dos ciclos superpuestos. El primer ciclo se inició en el momento de la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad y la entrega de las acciones correspondientes a este primer ciclo deberá tener lugar a partir del tercer aniversario contado de fecha a fecha (es decir, alrededor de abril de 2019). El segundo ciclo se inició el 1 de enero de 2017 y al entrega de las acciones de este segundo ciclo deberá tener lugar a partir del 1 de enero del 2020.

El LTIP consiste únicamente en la entrega de Performance Stock Units ("PSUs"). Bajo el LTIP, cada PSU concede el derecho a recibir una acción de la Sociedad siempre y cuando el beneficiario continúe prestando sus servicios en la Sociedad al finalizar cada uno de los ciclos. El número de PSUs se determinará dividiendo (i) el porcentaje del salario fijo establecido para cada beneficiario, de conformidad con un sistema de niveles, entre (ii) la media entre el precio de las acciones de la Sociedad al inicio de cada ciclo y del precio medio objetivo fijado para la fecha de finalización de cada uno de los ciclos.

El sistema de niveles para la fijación del porcentaje del salario fijo estará compuesto por cuatro niveles vinculados a la contribución que realiza cada beneficiario a la creación de valor. En el primer nivel solo está incluido el Consejero Delegado de la Sociedad. En el segundo nivel se incluye entre un 10 y 12 por ciento de los beneficiarios que contribuyan en mayor medida a la creación de valor y que, normalmente, rindan cuentas al Consejero Delegado. El tercer nivel incluye entre un 50 y 55 por ciento de los beneficiarios que hayan realizado una contribución destacable a la creación de valor. Finalmente, el nivel cuatro incluye entre un 30 y 35 por ciento de los beneficiarios que hayan realizado una contribución significativa a la creación de valor. El número total de beneficiarios, así como el nivel al que pertenece cada uno, será determinado por el Consejo de Administración. El número de PSUs será el resultado de dividir la base correspondiente a cada nivel entre el precio medio objetivo fijado para cada ciclo. Las bases correspondientes a cada uno de los niveles serán las siguientes:

- Nivel uno: la remuneración fija del beneficiario al inicio del ciclo.
- Nivel dos: el 50 por ciento del salario del beneficiario al inicio del ciclo.
- Nivel tres: el 20 por ciento del salario del beneficiario al inicio del ciclo.
- Nivel cuatro: el 10 por ciento del salario del beneficiario al inicio del ciclo.

El número máximo de acciones que, en su caso, haya que entregar a los beneficiarios a la finalización de cada ciclo será el que resulte de dividir el importe destinado a dicho ciclo entre la media obtenida entre (a) el precio de las acciones de la Sociedad, y (b) el precio medio objetivo fijado al inicio de cada ciclo.

En cualquier caso, el importe destinado a cada ciclo no podrá superar la cantidad de 2 millones de euros, que podrá aumentarse excepcionalmente en un 40 por ciento en el primer ciclo. Además, el total de acciones a otorgar con base en el LTIP no podrá superar la cantidad de 360.000 acciones. En cualquier caso, el número de acciones a entregar, en su caso, a cada beneficiario del LTIP estará condicionado al grado de cumplimiento de los siguientes objetivos:

- (i) El incremento de valor de la cotización de la acción de la Sociedad durante un determinado período de tiempo. El valor objetivo se fijará al inicio de cada ciclo.
- (ii) El retorno total del accionista ("TSR") medido en términos relativos a un grupo cuatro comparables. El TSR se calculará al final de cada uno de los ciclos del LTIP y el grado de consecución se determinará en función del resultado obtenido por la Sociedad en relación con el grupo de sociedades comparables.
- (iii) El TSR medido en términos relativos a un grupo de quince sociedades cotizadas consideradas relevantes a efectos comparativos. El TSR se calculará a final de cada uno de los ciclos del LTIP y el grado de consecución se determinará en función del resultado obtenido por la Sociedad en relación con el grupo de quince sociedades comparables a determinar por un banco de inversión designado por la Sociedad.

Los beneficiarios no tendrán derecho a percibir acciones al amparo del LTIP en caso de no alcanzar el cumplimiento mínimo de estos objetivos. Además, para que los beneficiarios tengan derecho a recibir las acciones que, en su caso, correspondan, deberán permanecer en la Sociedad en cada una de las fechas de liquidación del LTIP.

Conforme al Acuerdo de Terminación señalado en el apartado (A) anterior (Véase nota aclaratoria 1), conforme al Acuerdo de Terminación el Sr. Eiroa no ha recibido PSUs y por tanto no tendrá derecho a recibir acciones de la Sociedad al amparo de este plan al no concurrir las condiciones para su devengo.

- Nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (Nuevo LTIP):

El Nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo fue aprobado por la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad en su reunión de 21 de marzo de 2018, y se configuró como un nuevo plan de incentivos a largo plazo ("Nuevo LTIP"). El Nuevo LTIP tiene por objeto motivar y recompensar a los cargos directivos permitiéndoles participar en la creación de valor del grupo a largo plazo. El Nuevo LTIP consiste en la entrega de opciones sobre acciones de la Sociedad (stock options), liquidables mediante la entrega de acciones. El Nuevo LTIP está dirigido a ciertos directivos del grupo Parques Reunidos y al Consejero Delegado de la Sociedad.

La entrega de las referidas opciones sobre acciones se producirá con efectos 1 de enero de 2018. Una vez transcurridos tres años a contar desde el 1 de enero de 2018, las opciones sobre acciones podrán ser ejercitadas durante un período de cuatro años, esto es, durante los años 2021 a 2024 en las condiciones que se establezcan.

El nuevo LTIP concede a sus beneficiarios el derecho a participar en hasta un 4% de la creación de valor de la Sociedad mediante el establecimiento de un vínculo entre su retribución y el desempeño de las acciones de la Sociedad a largo plazo. En este sentido, el número de opciones que corresponden a cada beneficiario se determina en función de un múltiplo del salario que depende del grupo de beneficiarios al que pertenezca. En el caso del Consejero Delegado el número de opciones que se le han asignado es de 571.625 (que equivalen a una dilución máxima del 0,71%).

El número de opciones sobre acciones se determinará multiplicando (i) el múltiplo del salario fijo establecido para cada beneficiario, de conformidad con un sistema de niveles, por (ii) el salario fijo anualizado de cada beneficiario. El sistema de niveles para la fijación del porcentaje del salario fijo estará compuesto por cuatro niveles vinculados a la contribución que realiza cada beneficiario a la creación de valor. El Consejero Delegado de la Sociedad está incluido en el primer nivel, con un múltiplo de 1,64 veces el salario fijo anualizado.

El precio de ejercicio de las opciones sobre acciones entregadas en el marco del Nuevo LTIP será el mayor de los siguientes valores: (i) el precio de las acciones de la Sociedad en la fecha de salida Bolsa, esto es, 15,50 euros por acción; o (ii) el precio de las acciones de la Sociedad el 1 de enero de 2018 (el "Precio de Ejercicio").

Cada una de las opciones dará derecho a percibir el incremento de valor de un número equivalente de acciones, tomando como referencia el valor razonable de mercado de las acciones en la fecha de ejercicio (es decir, el precio de cotización de las acciones de la Sociedad en el momento de ejercicio de las referidas opciones) (el "Valor de Referencia"). En este sentido, con ocasión de su ejercicio, cada opción dará derecho a su beneficiario a percibir un rendimiento equivalente a la diferencia positiva entre el Valor de Referencia y el Precio de Ejercicio ("Rendimiento"). De este modo, el rendimiento

total obtenido por el beneficiario con ocasión del ejercicio de opciones ("Rendimiento Total") será el producto de (a) el Rendimiento, y (b) el número de opciones ejercitadas.

El Nuevo LTIP establece un sistema de liquidación no dinerario (método "cash-less") de las opciones. Con ocasión del ejercicio de opciones, el beneficiario tendrá derecho a un número de acciones cuyo valor razonable de mercado en la fecha de ejercicio (determinado por el precio de cotización de la acción de la Sociedad en ese momento, esto es, el Valor de Referencia) sea igual al Rendimiento Total. De este modo, el número de acciones a entregar será el que resulte de la división entre (a) el Rendimiento Total, y (b) el Valor de Referencia.

El Nuevo LTIP incluye cláusulas "very good leaver", "good leaver" y "bad leaver" habituales en este tipo de esquemas de compensación que regulan el régimen de ejercicio de las opciones sobre acciones obtenidas para el caso de la salida de la Sociedad del beneficiario, en función de la causa de terminación.

En este contexto, de conformidad con el Acuerdo de Terminación el Sr. Eiroa mantiene el derecho a ejercitar las 192.629 que le corresponden por el período transcurrido desde la fecha de efectos de la concesión de las opciones hasta su salida. Estas opciones serán ejercitables en los mismos términos que los inicialmente previstos.

(C) Otros incentivos extraordinarios de retribución variable:

Peter James Long, antiguo presidente y consejero independiente (ver apartado E.1), Dag Erik Johan Svanstrom y Nicolás Villén Jiménez (consejeros independientes) son beneficiarios de un incentivo único y excepcional ligado a la aceptación de sus cargos como consejeros. Dicho incentivo consiste en la entrega, sin contraprestación alguna, del derecho a recibir acciones de la Sociedad al precio de salida a Bolsa.

Estos derechos están configurados como restricted stock units ("RSUs") y otorgan el derecho a recibir una acción de la Sociedad por cada RSU. El número de RSUs otorgado a cada uno equivale a un 50 por ciento de las acciones que hubiesen sido adquiridas por los referidos consejeros al momento de la salida a Bolsa de la Sociedad. En concreto, a Peter James Long, antiguo presidente y consejero independiente, se le asignaron RSUs equivalentes a 750.000 euros, mientras que a Dag Erik Johan Svanstrom y a Nicolás Villén Jiménez se les asignaron RSUs equivalentes a 250.000 y 125.000 euros, respectivamente.

La entrega de acciones se llevará a cabo una vez transcurridos tres años desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad. Esta entrega se encuentra condicionada al mantenimiento de la condición de consejeros durante el plazo de tres años por parte de los beneficiarios, así como a la no enajenación, por un período mínimo de tres años, de las acciones que hubiesen adquirido durante los cinco días hábiles posteriores a la salida a Bolsa (en relación con la asignación de RSUs a Peter James Long, ver apartado C.1). En cualquier caso, los tres consejeros independientes no podrán enajenar las acciones recibidas mientras mantengan la condición de consejeros. Esta prohibición de enajenación no afectará a las acciones adquiridas fuera del marco de este incentivo excepcional y extraordinario.

#### 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

De conformidad con la Política de Remuneraciones, únicamente los consejeros ejecutivos podrán disfrutar de una remuneración consistente en aportaciones a planes de pensiones, a planes de previsión social o a seguros de vida. La cantidad específica se determinará en los contratos celebrados entre la Sociedad y cada uno de los consejeros ejecutivos. El Consejero Delegado tiene derecho a beneficiarse de un plan de pensiones por un importe de hasta 100.000 euros anuales (que se considerará parte de la remuneración fija del Consejero Delegado) y de un seguro de vida. A la fecha de este informe, la Sociedad no ha contratado ni realiza aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo a favor del consejero delegado. Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018, la Sociedad abonó un importe total de 691 euros a un seguro de vida y accidentes (con cobertura hasta 800.000 euros) a favor del Consejero Delegado.

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

##### Explique las indemnizaciones

Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018 no se pagó indemnización alguna por la terminación de las funciones de ningún consejero, ni por la terminación de ningún contrato de servicio (ver apartado E.1).

En relación con las indemnizaciones pactadas a la fecha de cierre del ejercicio con el consejero ejecutivo de la Sociedad, ver el apartado A.7 siguiente.

**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.**

<b>Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos</b>
---

Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018, el Consejero Delegado fue el único consejero ejecutivo de la Sociedad. Los términos y condiciones esenciales de su contrato fueron, además de los relativos a sus retribuciones, los siguientes:

a) Duración: indefinida.

b) Exclusividad: El Consejero Delegado se compromete a prestar sus servicios a la Sociedad y al grupo Parques Reunidos de manera exclusiva. Salvo consentimiento previo del Consejo, el Consejero Delegado se abstendrá de desarrollar cualquier otra actividad profesional ajena a los intereses del grupo Parques Reunidos.

El Consejero Delegado podrá participar fuera de la jornada habitual de prestación de servicios en actividades tales como la gestión del patrimonio familiar y actividades de carácter benéfico, docente, religioso y similar, siempre y cuando no afecten al desarrollo de sus funciones, de conformidad con lo indicado en el correspondiente contrato de servicios.

c) Pacto de no competencia post contractual: el Consejero Delegado se compromete a no realizar o desarrollar las siguientes actividades durante el período de dos años a contar desde la fecha en que se extinga el contrato de servicios:

- Competir con la Sociedad o con cualquier sociedad del grupo Parques Reunidos, ya sea por cuenta propia o de terceros, o al amparo de prestaciones de servicios para entidades o sociedades cuya actividad pueda competir con la desarrollada por la Sociedad o cualquiera de las sociedades del grupo por estar siendo desarrollada, o haber decidido ser desarrollada, a la fecha de la extinción del contrato.

- Directa o indirectamente emplear, contratar o solicitar los servicios a empleados que, en el momento de la extinción del contrato, pertenezcan a la plantilla de la Sociedad o de cualquiera de las sociedades del grupo Parques Reunidos.

- Constituir, directa o indirectamente, por sí solo o con terceros, cualquier sociedad o negocios con objeto social similar al de la Sociedad o de cualquier sociedad del grupo en la misma jurisdicción.

Como contraprestación por la restricción post contractual, el Consejero Delegado tiene derecho a una compensación anual equivalente al 85 por ciento de la retribución fija pactada en el contrato que estuviese vigente a la fecha de la extinción del contrato. El Consejero Delegado percibirá la compensación en pagos mensuales idénticos durante el período de vigencia de la restricción de competencia. En caso de incumplimiento del pacto de no competencia, la Sociedad podrá retener y solicitar la devolución de cualesquiera mensualidades abonadas en concepto de compensación. Además, la Sociedad se reservará el derecho de reclamar los correspondientes daños y perjuicios que considere oportunos.

d) Terminación: el contrato podrá extinguirse por mutuo acuerdo entre la Sociedad y el Consejero Delegado, a instancia de la Sociedad o a instancia del Consejero Delegado.

Cuando ambas partes acuerden extinguir el contrato, las consecuencias derivadas de la extinción serán determinadas por mutuo acuerdo.

Dicho contrato establece que la Sociedad podrá extinguir el contrato en cualquier momento y por cualquier motivo o sin motivo. No obstante, la Sociedad deberá notificar la extinción del contrato con un preaviso de tres meses por escrito, o liberar al Consejero Delegado de su obligación de prestar servicios con efectos inmediatos pero satisfaciéndole la cuantía de la retribución fija en vigor en cada momento correspondiente al periodo de preaviso incumplido. La extinción del contrato será inmediata y no necesitará preaviso cuando esté fundada en un incumplimiento grave por el Consejero Delegado de sus funciones, de las instrucciones del Consejo o de las obligaciones legales, estatutarias o contractuales.

Si las causas de extinción del Contrato habrían justificado un despido disciplinario procedente, el Consejero Delegado no tendrá derecho a ninguna indemnización o compensación de cualquier naturaleza. En cualquier otro caso, el Consejero Delegado tendrá derecho a recibir las indemnizaciones previstas en su contrato de alta dirección suspendido. De conformidad con la normativa aplicable, la terminación del contrato que la Sociedad ha suscrito con el Consejero Delegado requiere de acuerdo del Consejo de Administración con mayoría de dos tercios de sus miembros. El contrato suscrito también prevé la posibilidad de que el Consejero Delegado extinga el contrato proporcionando, al menos, un preaviso de tres meses a la Sociedad. En caso de incumplimiento de la obligación de preaviso, el Consejero Delegado estará obligado a abonar a la Sociedad una indemnización equivalente a la cuantía de la retribución fija en vigor en cada momento, correspondiente al período de preaviso incumplido. Si el Contrato se extingue a instancias del Consejero Delegado, este no tendrá derecho a percibir indemnización o compensación alguna. Por excepción, si la extinción del contrato por el Consejero Delegado se debiese a un previo incumplimiento grave por parte de la Sociedad de sus obligaciones respecto del Consejero Delegado, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir las indemnizaciones pactadas para los casos de extinción por parte de la Sociedad. En relación con los supuestos de terminación o despido y sus consecuencias (siempre y cuando no sea sobre la base de un despido disciplinario procedente), el contrato suscrito con la Sociedad prevé una indemnización en favor del Consejero Delegado de quince meses de salario bruto, excluyéndose expresamente cualquier otra retribución. Además, en caso de que la terminación o despido sea considerada improcedente de acuerdo con la Ley, el Consejero Delegado tendrá derecho a recibir una compensación por la terminación de la relación laboral que tenía previamente con la Sociedad. Esta cantidad será calculada con arreglo a las normas vigentes en el momento.

El referido contrato fue ratificado por el Consejo el 6 de junio de 2017, sin sufrir modificación alguna (ver apartado E.1).

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**

A fecha de este informe, ningún consejero presta servicios distintos de los inherentes a su cargo, por lo que no existe ninguna remuneración suplementaria devengada por tales conceptos.

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 aplica.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

La Política de Remuneraciones prevé que los consejeros ejecutivos podrán percibir determinados beneficios en especie, de conformidad con la práctica de mercado.

Las remuneraciones en especie de los miembros del Consejo de Administración son de escasa relevancia, ya que no superan los 9.584 euros y son en favor de un único consejero (i.e. el Consejero Delegado).

El Consejero Delegado de la Sociedad (ver apartado E.1) dispone, como retribución en especie, del uso de un vehículo de empresa (cuyo leasing o renting es abonado por la Sociedad) por un coste anual de 8.893,56 euros. Además, tiene derecho a beneficiarse de un seguro médico para él y su familia (por un importe bruto máximo de 690,48 euros anuales).

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 remuneraciones devengadas de esta naturaleza, no obstante, ver apartado A.12.

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**

LPL Finance Limited, sociedad participada por el antiguo consejero D. Peter Long (ver apartado E.1), prestaba servicios de consultoría a la Sociedad para dar soporte al antiguo presidente del Consejo de Administración en el curso de sus funciones, por los que dicha sociedad percibía 25.000 libras anuales. Este contrato de prestación de servicios fue cancelado el 17 de julio de 2018, fecha en la que el Sr. Long anunció su dimisión.

Durante la vigencia del referido contrato, el consejero consideraba que esta relación contractual no afectaba a las funciones que este antiguo consejero debía desempeñar en su calidad de consejero independiente en la medida en que no se trata de una cantidad significativa en términos proporcionales, teniendo en cuenta su remuneración como consejero de la Sociedad y sus demás actividades. La referida operación resulta inocua para el patrimonio de la Sociedad y su realización se ha llevado a cabo con completa transparencia y con sujeción a las condiciones de mercado. Además, esta operación fue aprobada por el Consejo de Administración durante el ejercicio cerrado el 30 de septiembre de 2016, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control, de conformidad con la normativa vigente.

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

#### Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La Política de Remuneraciones se ha diseñado considerando los objetivos estratégicos y los resultados a largo plazo de la Sociedad.

Los planes de retribución variable a medio y largo plazo implementados por la Sociedad y descritos en el apartado A.4 se circunscriben a los consejeros ejecutivos y se inscriben en un marco plurianual. De esta forma se garantiza que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo y que se tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad, ajustando la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

Además, la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos establece un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, permitiendo en determinados casos de incumplimiento de objetivos la no percepción de la retribución variable. De esta manera se asegura que las retribuciones guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no estén vinculadas únicamente a la evolución general de los mercados.

En este sentido, de conformidad con la Política de Remuneraciones y con el contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad y sus adendas y modificaciones, la remuneración variable anual del Consejero Delegado está limitada un importe equivalente al 120 por ciento de su salario fijo y está sujeta a la consecución de determinados objetivos que, en gran medida, están vinculados al desempeño del negocio. Además, tras la modificación de la Política de Remuneración efectuada durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2017, un tercio de la remuneración variable anual del Consejero Delegado se llevará a cabo a través del otorgamiento de unidades que den derecho a la entrega de las acciones tras un periodo de tres años (PSUs), alineando, igualmente, los intereses de los beneficiarios con los de la Sociedad.

Asimismo, la remuneración variable a largo plazo (LTIP y Nuevo LTIP) se ha configurado a través del otorgamiento de unidades que dan derecho a la entrega de las acciones tras un período de tres años (PSUs) y a través del otorgamiento de opciones liquidables en acciones tras un periodo de tres años, respectivamente, alineando, igualmente, los intereses de los beneficiarios con los de la Sociedad.

Además, algunos consejeros independientes (o antiguos consejeros independientes, como en el caso de Peter James Long, ver apartado E.1) tienen derecho a recibir acciones de la Sociedad como parte de un incentivo excepcional (ver apartado A.4) aprobado en el marco de la salida a Bolsa de la Sociedad. El ejercicio de estos derechos está supeditado a la permanencia en la Sociedad por un periodo mínimo de tres años y a la no enajenación de las acciones que compraron en la salida a Bolsa (en el caso de Peter James Long, ver apartado C.1). Además, los tres beneficiarios no podrán vender las acciones recibidas en el marco de este incentivo excepcional y extraordinario hasta que dejen de tener la condición de consejeros.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

Derogado.

## **C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

## Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La estructura y conceptos retributivos de la Política de Remuneraciones aplicada en el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018, fue la siguiente.

El 21 de marzo de 2018, la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad fijó en 1.100.000 euros el importe anual máximo de las retribuciones a percibir por los consejeros en su condición de tales. Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018 se mantuvo el siguiente reparto aprobado por el Consejo:

- Presidente del Consejo de Administración: 225.000 euros brutos al año.
- Consejeros externos: 65.000 euros brutos al año.
- Extra por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Control: 25.000 euros brutos al año.
- Extra por pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000 euros brutos al año.

Los consejeros de la Sociedad no percibieron retribuciones adicionales en concepto de dietas. Sin embargo, se les reembolsaron los gastos asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones, siempre que se estuviesen debidamente justificados.

Además, Peter James Long, antiguo presidente y consejero independiente (ver apartado E.1), Dag Erik Johan Svanstrom y Nicolás Villén Jiménez (consejeros independientes), que fueron beneficiarios de un incentivo único y excepcional consistente en la entrega, sin contraprestación alguna, de derechos a recibir acciones al precio de salida a Bolsa de las acciones de la Sociedad, mantuvieron sus derechos (sin que hubiesen incrementos o descensos). A pesar de la dimisión de Peter James Long (ver apartado E.1.) antes de que hubieran transcurrido tres años desde la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad, lo que suponía una condición suspensiva a la obtención de los derechos, la Junta General extraordinaria de la Sociedad celebrada el 4 de octubre de 2018 acordó considerar plenamente aplicable para Peter James Long el incentivo anterior.

Estos derechos están configurados como restricted stock units ("RSUs") y otorgan el derecho a recibir una acción de la Sociedad por cada RSU. El número de RSUs fue el que se detalla a continuación:

- A Peter James Long, presidente del Consejo: RSUs equivalentes a 750.000 euros,
- A Dag Erik Johan Svanstrom, consejero independiente: RSUs equivalentes a 250.000 euros, y
- A Nicolás Villén Jiménez, consejero independiente: RSUs equivalentes a 125.000 euros.

Por su parte, el Consejero Delegado, único consejero ejecutivo (ver apartado E.1), tiene derecho a recibir una retribución fija de 600.000 euros anuales, incluidas, en su caso, las contribuciones a una plan de pensiones privado por un importe de hasta 100.000 euros (ver apartado A.5). Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018, el Consejero Delegado percibió efectivamente una retribución fija total de 600.000 euros (este importe no incluye la retribución en especie, por importe de 9.584 euros, a la que se hace referencia en los apartados A.5 y A.10).

Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018, al igual que durante el ejercicio anterior, únicamente los consejeros ejecutivos tuvieron derecho a percibir una retribución variable (excluyendo el incentivo excepcional de los consejeros independientes enumerados arriba).

En este sentido, el Consejero Delegado, único consejero ejecutivo de la Sociedad, recibió, en enero de 2018, un importe de 108.000 euros correspondientes a la remuneración variable devengada durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2017.

Con fecha 21 de marzo de 2018, la Junta General ordinaria de la Sociedad aprobó la nueva Política de Remuneraciones, sin alterar la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado en un máximo equivalente al 120 por ciento de su retribución fija anual. El pago de la referida remuneración variable está sujeto a la consecución de determinados objetivos cuantitativos, y el pago deberá realizarse de la siguiente forma: dos tercios en metálico y un tercio en acciones.

Según se ha anticipado en el apartado A.4 y conforme al Acuerdo de Terminación que regula las condiciones económicas de la salida del Sr. Eiroa de la Sociedad, se consideró que (i) el objetivo vinculado al EBITDA no se había alcanzado; y (ii) que los objetivos vinculados a su desempeño específico se alcanzaron en un 50%, de forma tal que la retribución variable del Sr. Eiroa quedó fijada en 72.000 euros, es decir, un 12% de su remuneración fija anual o un 10% del importe máximo a percibir como remuneración variable anual (esto es, un 120% de su remuneración fija).

En cuanto a la retribución variable a largo plazo LTIP, la Sociedad designó a una reconocida firma consultora como asesor en relación con el plan de incentivos a largo plazo descrito en el apartado A.4, consistente en la entrega de acciones de la Sociedad durante un período de cuatro años dividido en dos ciclos. Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018, la Sociedad fijó los objetivos y las condiciones que han de cumplir los beneficiarios del plan de incentivos con respecto al segundo ciclo.

En este contexto, tal y como se ha anticipado en el Apartado A.4 y de conformidad con el Acuerdo de Terminación, no se han devengado acciones correspondientes al segundo ciclo al no haberse cumplido los objetivos a los que estaba sujeto.

En cuanto a la retribución variable a largo plazo del Nuevo LTIP, la Sociedad designó también a una reconocida firma consultora como asesor en relación con el nuevo plan de incentivos a largo plazo descrito en el apartado A.4, consistente en la entrega de opciones liquidables en acciones de la Sociedad con efectos 1 de enero de 2018. Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018, la Sociedad fijó los beneficiarios del plan de incentivos. En este contexto, de conformidad con el Acuerdo de Terminación el Sr. Eiroa mantiene el derecho a ejercitar las 192.629 que le corresponden por el período transcurrido desde la fecha de efectos de la concesión de las opciones hasta su salida. Estas opciones serán ejercitables en los mismos términos que los inicialmente previstos.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
RICHARD GOLDING	Otro Externo	Desde 17/07/2018 hasta 30/09/2018.
COLIN HALL	Dominical	Desde 01/10/2017 hasta 30/09/2018.
JACKIE KERNAGHAN	Independiente	Desde 21/03/2018 hasta 30/09/2018.
CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	Dominical	Desde 21/03/2018 hasta 30/09/2018.
MARIO ARMERO MONTES	Dominical	Desde 21/03/2018 hasta 30/09/2018.
PETER JAMES LONG	Independiente	Desde 01/10/2017 hasta 17/07/2018.
FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ	Ejecutivo	Desde 01/10/2017 hasta 30/09/2018.
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Dominical	Desde 01/10/2017 hasta 30/09/2018.
ANA BOLADO VALLE	Independiente	Desde 29/11/2017 hasta 30/09/2018.
DAG ERIK JOHAN SVANSTROM	Independiente	Desde 01/10/2017 hasta 30/09/2018.
NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	Independiente	Desde 01/10/2017 hasta 30/09/2018.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2018	Total año 2017
DAG ERIK JOHAN SVANSTROM	0	65	0	0	0	50	0	0	115	115
NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	0	65	0	0	0	50	0	0	115	115
MARIO ARMERO MONTES	0	34	0	0	0	0	0	0	34	0

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 2018	Total año 2017
JACKIE KERNAGHAN	0	34	0	0	0	5	0	0	39	0
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	0	65	0	0	0	25	0	0	90	45
COLIN HALL	0	65	0	0	0	25	0	0	90	38
CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	0	34	0	0	0	0	0	0	34	0
ANA BOLADO VALLE	0	55	0	0	0	32	0	0	87	0
FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ	600	0	0	108	0	0	0	10	718	696
RICHARD GOLDING	0	46	0	0	0	0	0	0	46	0
PETER JAMES LONG	0	179	0	0	0	20	0	0	199	250

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ  
Plan de Incentivos a largo plazo (LTIP) Segundo ciclo

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2018				Opciones asignadas durante el ejercicio 2018						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
04/03/2016	50.785	60.943	0,00	Marzo 2019	0	0	0,00	0			
Condiciones: Véase apartado A.4 en relación con la liquidación del nuevo LTIP como consecuencia de la salida del Sr. Eiroa de la Sociedad.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2018			Opciones ejercidas en el ejercicio 2018			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2018				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0
Otros requisitos de ejercicio: 0											

FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ  
Nuevo Plan de Incentivos a largo plazo (Nuevo LTIP)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2018				Opciones asignadas durante el ejercicio 2018						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
21/03/2018	0	0	0,00	N/A	571.625	0	15,50	Durante los años 2021 a 2024			
Condiciones: Las opciones serán liquidables en acciones con arreglo a la siguiente fórmula: opciones ejercitadas x (Rendimiento Total / Valor de Referencia). Véase A.4.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2018			Opciones ejercidas en el ejercicio 2018			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2018				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	571.625	0	15,50	Durante los años 2021 a 2024
Otros requisitos de ejercicio: De acuerdo con lo recogido en el Acuerdo de Terminación, el Sr. Eiroa mantiene el derecho a ejercitar 192.629 opciones tras su salida de la Sociedad. Véase apartado A.4.											

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ	0	0	0	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
1	1	N/A	N/A

**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 2018	Total año 2017
ANA BOLADO VALLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COLIN HALL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAG ERIK JOHAN SVANSTROM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JACKIE KERNAGHAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIO ARMERO MONTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PETER JAMES LONG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RICHARD GOLDING	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):**

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2018 grupo	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANA BOLADO VALLE	87	0	0	87	0	0	0	0	87	0	0
CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	34	0	0	34	0	0	0	0	34	0	0
JACKIE KERNAGHAN	39	0	0	39	0	0	0	0	39	0	0
MARIO ARMERO MONTES	34	0	0	34	0	0	0	0	34	0	0
COLIN HALL	90	0	0	90	0	0	0	0	90	38	0
DAG ERIK JOHAN SVANSTROM	115	0	0	115	0	0	0	0	115	115	0
FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ	718	0	0	718	0	0	0	0	718	696	0
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	90	0	0	90	0	0	0	0	90	45	0
NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	115	0	0	115	0	0	0	0	115	115	0
PETER JAMES LONG	199	0	0	199	0	0	0	0	199	250	0
RICHARD GOLDING	46	0	0	46	0	0	0	0	46	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.567</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.567</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.567</b>	<b>1.259</b>	<b>0</b>

## 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.

La Política de Retribuciones de la Sociedad prevé que solo los consejeros ejecutivos tendrán derecho a disfrutar de una remuneración variable. Con el objetivo de alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con los de la Sociedad y sus accionistas, la remuneración variable (tanto a corto como a largo plazo) está vinculada a la consecución de determinados objetivos que miden o toman en cuenta el rendimiento de la Sociedad.

De conformidad con la Política de Remuneraciones la remuneración variable anual se encuentra vinculada a la consecución de los objetivos establecidos para el consejero ejecutivo cada año, a propuesta de la CNR, que en parte se encuentran vinculados a la consecución de un objetivo basado en los resultados consolidados anuales del negocio, medidos en términos de beneficios antes de intereses, impuestos, depreciación y amortizaciones (EBITDA) (ver apartado A.4). En particular, el objetivo vinculado al EBITDA tiene una ponderación del 80%, mientras que el 20% restante depende del cumplimiento de objetivos individuales. En el caso del consejero ejecutivo, la remuneración objetivo correspondiente a la remuneración variable anual del ejercicio anterior estaba fijado en un 120% de su remuneración fija. Con ocasión de la salida del Sr. Eiroa de la Sociedad, y en relación con la liquidación de su remuneración variable anual, el Consejo de Administración, con el informe favorable de la CNR, tomo razón de que el objetivo vinculado al EBITDA no se había alcanzado. A su vez, los objetivos individuales se tuvieron por cumplidos en un 50%. En consecuencia, la remuneración variable anual del Sr. Eiroa quedó fijada en un 10% de su remuneración variable objetivo, según se recoge en el Acuerdo de Terminación que regula las condiciones económicas de la salida del Sr. Eiroa de la Sociedad (véase apartado A.4).

En cuanto a la remuneración variable a largo plazo LTIP y Nuevo LTIP, el número de acciones que podrán entregarse a los beneficiarios al amparo del plan se encuentra vinculado al desempeño del precio de las acciones de la Sociedad durante el periodo correspondiente (ver apartado A.4). Por tanto, la remuneración final que percibirá cada uno de los beneficiarios estará vinculada al desempeño a medio y largo plazo del precio de las acciones de la Sociedad.

## 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	51.940.616	64,33%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.570.087	3,00%
Votos a favor	48.859.033	94,07%
Abstenciones	1.511.496	2,91%

## 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.

Nota aclaratoria 1:

Se hace constar que, el 4 de octubre de 2018, el consejero delegado de la Sociedad, D. Fernando Eiroa, presentó su dimisión de todos los cargos que mantenía y, consecuentemente, se resolvió su contrato de consejero delegado con la Sociedad. Las condiciones de salida se fijaron en virtud de un Acuerdo de Terminación firmado el 4 de octubre de 2018. No obstante, el presente informe incluye la información del consejero delegado relativa al ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018 habida cuenta de que, al cierre del ejercicio, continuaba ocupando sus cargos en la Sociedad y su contrato con la Sociedad permanecía en vigor. Asimismo se hace constar que, el 17 de julio de 2018 D. Peter Long, consejero independiente, presentó su dimisión de todos los cargos que mantenía en la Sociedad.

Nota aclaratoria 2:

En relación con el apartado D.1, se hace constar que la retribución variable anual del antiguo Consejero Delegado refleja la remuneración variable devengada durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018 (72.000 euros), excluyendo la pagada con cargo al ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2017 (108.000 euros).

Nota aclaratoria 3:

En relación con la consejera D.ª Ana Bolado, se hace constar que fue nombrada consejera de la Sociedad el 28 de noviembre de 2017. No obstante, la Sra. Bolado aceptó el cargo de consejera el 29 de noviembre de 2017. A efectos del presente informe, se ha optado por señalar la fecha de la aceptación ya en ese momento comenzó el devengo de su remuneración.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/11/2018.

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

Sí

No