

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS  
CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2018

C.I.F. A-84885441

Denominación Social

PARQUES REUNIDOS SERVICIOS CENTRALES, S.A.

Domicilio Social

PASEO DE LA CASTELLANA, 216, 28046, MADRID

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

### A. POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

- A.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

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

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**"), con base en la propuesta motivada del Consejo de Administración y previo Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("**CNR**"). Esta nueva Política modificaba el texto original, aprobado el 13 de abril de 2016 por el entonces accionista único de la Sociedad, que a su vez había sido modificado, con fecha 16 de marzo de 2017, por la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad.

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, tanto en la preparación del texto original (KPMG Abogados, S.L.) como en sus modificaciones (Ernst & Young Abogados, S.L.).

De acuerdo con los apartados 5 y 6 del artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración, la CNR 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 Svansson (consejero independiente) y D. Colin Hall (consejero dominical).

Para elaborar la Política de Remuneraciones 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. Asimismo, 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.

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.

El Reglamento del Consejo de Administración dispone que, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la CNR podrá recabar el asesoramiento de profesionales externos. En este sentido, la CNR se ha apoyado de manera 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 Abogados, S.L).

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros

ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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 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 (valorando tanto la consecución del objetivo basado en los resultados consolidados del negocio como el objetivo de desempeño específico de las funciones propias del consejero ejecutivo) 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.

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 supedite al mantenimiento de la titularidad de las acciones mientras desempeñen el cargo de consejero.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el componente variable anual o bonus estará vinculado 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, cuya finalidad principal es incentivar y premiar el crecimiento de la compañía, permite alinear la remuneración total anual con los principios de establecidos en esta Política de Remuneraciones. 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. Dentro de ese máximo, el importe final se concretará por la CNR en función del grado de consecución de objetivos.

Dos tercios de la remuneración variable anual se abonarán en efectivo y un tercio en acciones de la Sociedad. La entrega de las acciones correspondientes a la remuneración variable a las que, en su caso, tenga derecho el consejero delegado se diferirá durante un periodo de tres años desde el ejercicio por el que se devengó la remuneración variable. La entrega de acciones se podrá configurar a través del otorgamiento de unidades que den derecho a la entrega de las acciones correspondientes, condicionando su conversión, en su caso, a la permanencia del beneficiario como consejero de la Sociedad. En particular, para el pago de la remuneración variable anual se tendrán en cuenta los siguientes parámetros de carácter cuantitativo:

(a) Un objetivo basado en los resultados consolidados del negocio, medidos en términos de beneficios antes de intereses, impuestos, depreciación y amortizaciones (EBITDA) cada año. El objetivo vinculado al EBITDA, en el ejercicio objeto del informe, se mide de la siguiente forma: (i) cumplimiento del 25% si el EBITDA es igual al 85% del EBITDA presupuestado antes de contingencias ("**Entrada EBITDA**"); (ii) cumplimiento del 100% si el EBITDA es igual al EBITDA presupuestado antes de contingencias ("**Objetivo EBITDA**"); y (iii) cumplimiento lineal entre Entrada EBITDA y Objetivo EBITDA.

(b) Un objetivo relativo al desempeño específico de las funciones propias de cada consejero ejecutivo que será monitorizado por la CNR, tomando en consideración distintos factores tales como crecimiento corporativo, desempeño de funciones de liderazgo, cumplimiento del plan de negocio, entre otros, y que no están vinculados al desempeño

del EBITDA.

La entrega de acciones al amparo del plan de incentivos variable a corto plazo 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. De conformidad con la Política de Remuneraciones, 80% de los PSUs otorgados al amparo de este plan de remuneración dependerán del cumplimiento del objetivo vinculado al EBITDA, mientras que el 20% restante dependerá del nivel de cumplimiento del objetivo relativo al desempeño de las funciones propias del consejero ejecutivo.

Además, y de acuerdo con la Política de Remuneraciones, los consejeros ejecutivos podrían participar en los planes de incentivos a largo plazo que implante la Sociedad, si la CNR lo propone al Consejo de Administración. Por consiguiente, la retribución variable a largo plazo permite al consejero delegado percibir una determinada cantidad de acciones de la Sociedad, referenciada respecto de la retribución fija y en función de (i) el nivel de desempeño de las metas propuestas por la CNR y establecidas por el Consejo de Administración o (ii) de la evolución del precio de cotización de la acción de la Sociedad.

Comoquiera que el únicamente los consejeros delegados pueden recibir una retribución variable, la importancia de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos es limitada.

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

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. 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 CNR: 25.000 euros brutos al año.

La referida distribución, vigente a esta fecha, y tiene 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 de 12 meses. 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 por su condición de tal 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.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

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.

El 28 de enero de 2019, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable de la CNR, acordó por unanimidad, habida cuenta de la vacante producida en el Consejo de Administración, con fecha 4 de octubre de 2018, a causa de la dimisión de D. Fernando Eiroa Giménez, designar por cooptación como miembro del Consejo hasta la celebración de la siguiente Junta General de accionistas a D. José Díaz Gómez. En esa misma fecha, el Consejo de Administración de la Sociedad, y con base en el informe favorable de la CNR, acordó por unanimidad designar como consejero delegado de la Sociedad, con todas las facultades del Consejo de Administración legal o estatutariamente delegables, a D. José Díaz Gómez (el "**Consejero Delegado**").

En cuanto al Consejero Delegado, tiene derecho a recibir una retribución fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas en virtud del contrato suscrito con la Sociedad. 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 (este importe no incluye la retribución en especie, a la que se hace referencia a continuación).

El importe indicado anteriormente corresponde a un ejercicio fiscal completo, por lo que se tendrá que reducir proporcionalmente al tiempo que el Consejero Delegado ocupe el cargo.

- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

La Política de Remuneraciones prevé que la Sociedad podría conceder a los consejeros ejecutivos determinados beneficios en especie, de conformidad con las prácticas de mercado, y ciertas prestaciones sociales, tales como seguro médico, cupones de crédito, vehículo de empresa, pagos por traslado, entre otras. La Sociedad podrá abonar también una prima de seguro de responsabilidad civil a sus consejeros, según las condiciones usuales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

De acuerdo con el contrato de servicios suscrito con el Consejero Delegado, y de conformidad con la Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado de la Sociedad dispone, como retribución en especie, del uso de un vehículo de empresa (cuyo *leasing* o *renting* es abonado por la Sociedad) modelo Mercedes GLE 43 AGM 4M Coupé. Además, tiene derecho a beneficiarse de un seguro médico para él y su familia (por un importe bruto máximo de 7.500 euros anuales).

Las remuneraciones en especie de los miembros del Consejo de Administración son de

escasa relevancia, ya que no se estima que superaran los 9.600 euros y son en favor de un único consejero (i.e. el Consejero Delegado).

Los importes indicados anteriormente corresponden a un ejercicio fiscal completo, por lo que se tendrían que reducir proporcionalmente al tiempo que el Consejero Delegado ocupe el cargo.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

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.

A continuación se detallan las principales características del componente variable de la retribución de los consejeros ejecutivos que, a la fecha del presente informe, podría otorgarse al amparo de lo dispuesto en la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

(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.

(B) Retribución variable a largo plazo:

Durante el ejercicio iniciado el 1 de enero de 2019 coexisten dos planes de incentivos a largo plazo (Plan de Incentivos a Largo Plazo (LTIP) y Nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (Nuevo LTIP). No obstante, el Consejero Delegado únicamente tiene derecho a participar en el Nuevo LTIP, aprobado por la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad en su reunión de 21 de marzo de 2018, que se configuró como un nuevo plan de incentivos a largo plazo.

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 momento de aprobación del plan, el número de opciones asignadas al Sr. Eiroa, quien ocupaba el cargo de consejero delegado de la Sociedad, era de 571.625. No obstante, debido a la dimisión del Sr. Eiroa como consejero delegado de la sociedad el 4 de octubre de 2018, en el marco de la resolución del Contrato de Servicios, se acordó el

reconocimiento al Sr. Eiroa de 192.629 opciones sobre acciones de la Sociedad, que se corresponden de forma proporcional con el período transcurrido desde la fecha de efectos de la concesión de las opciones hasta su salida del Grupo. En consecuencia, quedaron pendientes de asignación un total de 378.996 opciones, las cuales han sido asignadas en su totalidad al actual Consejero Delegado de la Sociedad.

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 precio de las acciones de la Sociedad en la fecha de salida Bolsa, esto es, 15,50 euros por acción.

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.

(B) Otros incentivos extraordinarios de retribución variable:

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

A pesar de la dimisión de Peter James Long 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.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a

favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

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 (con cobertura hasta 800.000 euros).

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

En relación con las indemnizaciones pactadas con el único consejero ejecutivo de la Sociedad a fecha del presente informe, ver el apartado siguiente.

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los términos y condiciones esenciales del contrato del único consejero ejecutivo de la Sociedad son, 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 Parque 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% 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. La Compensación ha sido acordada por las Partes con independencia de cualquier otro aspecto de carácter económico o cualquiera otra compensación establecida en el Contrato. La contraprestación por la restricción post contractual será renunciable por la Sociedad, en cuyo caso el Consejero Delegado podrá competir desde la fecha en que se extinga el contrato.

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 aprobado por el Consejo de Administración el 28 de enero de 2019.

La Sociedad no ha suscrito otros contratos que deban ser incluidos en este apartado.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A fecha de este informe, ningún consejero presta servicios distintos de los inherentes a su cargo ni existe previsión de que vayan a ser prestados, por lo que no es posible estimar ninguna remuneración suplementaria a ser devengada por tales conceptos durante el ejercicio que cerrará a 31 de diciembre de 2019.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

A fecha de este informe la Sociedad no ha concedido a ningún consejero anticipo, préstamos y garantías u otras remuneraciones, ni existe previsión de ello, por lo que no es posible estimar ninguna remuneración a ser devengada por tales conceptos durante el ejercicio que cerrará a 31 de diciembre de 2019.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

A fecha de este informe la Sociedad no es posible estimar cualquier otra remuneración suplementaria no incluida en los apartados anteriores durante el ejercicio que cerrará a 31 de diciembre de 2019.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y

que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

El Consejo de Administración de la Sociedad, el día 26 de febrero de 2019 (en la misma reunión en la cual se aprobó el presente informe y su sometimiento a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas) aprobó, previo informe de la CNR, proponer a la Junta General de Accionistas de la Sociedad la aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

En consecuencia, desde la publicación del anuncio de convocatoria de la Junta General y hasta su celebración, la Sociedad pondrá a disposición de los accionistas el informe de la CNR sobre la modificación de la política de remuneraciones de consejeros de la Sociedad que, junto con la propuesta de acuerdo motivada del Consejo de Administración, podrá ser solicitada por los accionistas para su entrega o envío gratuito, y que incluye, asimismo la modificación propuesta de la Política de Remuneraciones.

La modificación de la Política de Remuneraciones, cuya aprobación se somete a la aprobación de la Junta General, prevé su aplicación durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019, salvo que la Junta General acordara su modificación o sustitución durante este periodo.

La modificación de la Política de Remuneraciones pretende dar continuidad a la política de remuneraciones de la Sociedad vigente en los ejercicios anteriores y, por tanto, se mantiene en gran medida la redacción anterior. No obstante, se ha considerado conveniente actualizar determinados conceptos. Los cambios más relevantes son los siguientes: (i) actualizar determinados importes en relación con la retribución fija anual de los consejeros en su condición de tales, (ii) actualizar la retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales, (iii) la aprobación de un nuevo plan de incentivos a largo plazo que implica la entrega de acciones de la Sociedad; (iv) la modificación del modelo de remuneración variable del Consejero Delegado, en la que se prevé expresamente la posibilidad de que una parte de esta remuneración se abone en PSUs; y (v) la modificación de la remuneración del Presidente del Consejo de Administración en virtud de la cual se incrementa la remuneración anual a percibir por el desempeño de dicho cargo y se prevé expresamente la posibilidad de que una parte de dicha remuneración (100.000 euros) sea abonada en acciones de la Sociedad.

- A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.parquesreunidos.com/wp-content/uploads/2018/11/PQR-Política-de-Remuneración-ESP.pdf>

- A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El informe anual de remuneraciones del ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018 se someterá al voto consultivo de los accionistas en la junta general ordinaria del ejercicio que está prevista que tenga lugar próximo el 28 y 29 de marzo de 2019, en primera y segunda convocatoria, respectivamente. En esa misma junta general ordinaria se someterá al voto consultivo de los accionistas el presente informe. El motivo por el cual el presente informe, correspondiente al ejercicio transitorio de tres meses cerrado a 31 de diciembre de 2018, ha sido elaborado antes de la celebración de la referida junta general ordinaria es el cambio de ejercicio social aprobado el pasado 21 de marzo de 2018 por la junta general ordinaria de la Sociedad. En consecuencia, la Sociedad no ha podido tener en cuenta los resultados de la votación consultiva del informe anual de remuneraciones del ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018 debido a que todavía no ha tenido lugar.

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

B.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018, las retribuciones individuales devengadas por los consejeros en su condición de tal se han determinado de conformidad con la Política de Remuneraciones.

Los importes devengados por cada uno de los consejeros, e indicados en la sección C del presente informe, responden al componente fijo de su remuneración, que se ha fijado en cumplimiento de lo establecido en el apartado 4.3.1. de la Política de Remuneraciones. 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, tanto en la preparación del texto original (KPMG Abogados, S.L.) como en sus modificaciones (Ernst & Young Abogados, S.L.).

En relación con D. Fernando Eiroa, quien ocupaba el cargo de consejero delegado de la Sociedad, el 4 de octubre de 2018 presentó su dimisión de todos los cargos que mantenía en la Sociedad, por lo que en el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018 únicamente ocupó su cargo durante 4 días y, consecuentemente, el importe percibido ha variado respecto del percibido en el ejercicio de doce meses cerrado a 30 de septiembre de 2018 de forma proporcional al tiempo que se ha ocupado el cargo.

Por su parte, la fijación de las condiciones de la salida del Sr. Eiroa fue aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable y a propuesta de la CNR. El Consejo de Administración tomó en consideración lo previsto en el contrato firmado entre la Sociedad y el consejero ejecutivo (el "**Contrato de Servicios**"), fue suscrito con arreglo al artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital. Asimismo, el Consejo de Administración atendió a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.

B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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 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 (valorando tanto la consecución del objetivo basado en los resultados consolidados del negocio como el objetivo de desempeño específico de los funciones propias del consejero ejecutivo) 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.

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.

**B.3 Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.**

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

De conformidad con los Estatutos de la Sociedad (art. 30.2) y la Política de Remuneraciones, los consejeros no ejecutivos tendrán derecho a: (i) una retribución fija anual; (ii) unas dietas por asistencia al Consejo de Administración o a las comisiones; y (iii) una remuneración basada en acciones o una remuneración vinculada a la evolución del precio de la acción. Asimismo, el importe máximo de esta remuneración lo establecerá la Junta General de accionistas y dicho importe máximo seguirá vigente hasta que la Junta General de accionistas acuerde otro importe.

La Política de Remuneraciones también indica que de los importes concretos a percibir por los consejeros no ejecutivos por sus funciones como tales lo determinará de modo individual el Consejo de Administración dentro de los límites del importe máximo aprobado por la Junta General de accionistas. A continuación, la Política de Remuneraciones establece el importe individual a percibir por los miembros del Consejo de Administración como retribución fija anual de acuerdo con el papel que cumplen en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus comisiones.

Finalmente, la Política de Remuneraciones explica que estos importes 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. Por otro lado, 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 indicadas.

La remuneración devengada en el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018 cumple

íntegramente con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones. En cumplimiento de las disposiciones de la Política de Remuneraciones explicadas anteriormente, los consejeros de la Sociedad percibieron durante el ejercicio de tres meses cerrado a 31 de diciembre de 2018 una retribución fija de acuerdo con los importes fijado en la Política de Remuneraciones. No obstante, debido a que los importes indicados corresponden a un ejercicio fiscal completo y el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018 únicamente ha tenido una duración de 3 meses, estos importes se han reducido proporcionalmente.

- B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	51.940.616	64,33%

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

Observaciones
<p>La información incluida en este apartado se refiere al resultado de la votación consultiva de la junta general de accionistas al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2017.</p> <p>El informe anual de remuneraciones del ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018 se someterá al voto consultivo de los accionistas en la junta general ordinaria del ejercicio que está prevista que tenga lugar próximo el 28 de marzo de 2019. En esta misma junta se someterá a votación consultiva el presente informe, correspondiente al ejercicio transitorio de tres meses cerrado a 31 de diciembre de 2018. Ver explicación en el apartado A.4.</p>

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

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. 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 CNR: 25.000 euros brutos al año.

La referida distribución ha estado vigente durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018. En consecuencia, la determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018 por los consejeros en su condición de tales ha tenido en cuenta los cargos desempeñados por los consejeros en el propio órgano, así como su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones del Consejo de Administración.

No obstante, debido a que los importes indicados anteriormente corresponden a un ejercicio fiscal completo y el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018 únicamente ha tenido una duración de 3 meses, estos importes se han reducido proporcionalmente. Consecuentemente, los importes percibidos por los consejeros en su condición de tales en el ejercicio de 3 meses cerrado a 31 de diciembre de 2018 han variado respecto de los percibidos en el ejercicio de doce meses cerrado a 30 de septiembre de 2018 de forma proporcional a la reducción de la duración de los ejercicios.

- B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

El 4 de octubre de 2018, el consejero delegado de la Sociedad, D. Fernando Eiroa, presentó su dimisión de todos los cargos que mantenía. Durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018 únicamente ocupó su cargo durante 4 días y, consecuentemente, el importe percibido ha variado respecto del percibido en el ejercicio de doce meses cerrado a 30 de septiembre de 2018 de forma proporcional al tiempo que se ha ocupado el cargo.

Ningún consejero de la Sociedad ha ocupado el cargo de consejero ejecutivo tras la dimisión de D. Fernando Eiroa durante el ejercicio transitorio de tres meses cerrado a 31 de diciembre de 2018.

- B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

**Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos**

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.

La retribución variable anual o bonus es el componente variable a corto plazo de los sistemas retributivos.

El 4 de octubre de 2018, el consejero delegado de la Sociedad, D. Fernando Eiroa, presentó su dimisión de todos los cargos que mantenía. Durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018 únicamente ocupó su cargo durante 4 días y, consecuentemente, el importe percibido ha variado respecto del percibido en el ejercicio de doce meses cerrado a 30 de septiembre de 2018 de forma proporcional al tiempo que se ha ocupado el cargo.

Ningún consejero de la Sociedad ha ocupado el cargo de consejero ejecutivo tras la dimisión de D. Fernando Eiroa durante el ejercicio transitorio de tres meses cerrado a 31 de diciembre de 2018.

**Explique los componentes variables a largo plazo 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.

Tras la dimisión de D. Fernando Eiroa el 4 de octubre de 2018, ningún consejero de la Sociedad ha ocupado el cargo de consejero ejecutivo durante el ejercicio transitorio de tres meses cerrado a 31 de diciembre de 2018. En consecuencia, ningún consejero devengó cantidad alguna como componente variable a largo plazo de su sistema retributivo. En relación con la remuneración percibida por D. Fernando Eiroa, ver apartado B.10 siguiente.

No obstante lo anterior, actualmente dos consejeros independientes, esto es, 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 al momento de salida a Bolsa. 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 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 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.

- B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

N/A

- B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

N/A

- B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

El 4 de octubre de 2018, el consejero delegado de la Sociedad, D. Fernando Eiroa, presentó su dimisión de todos los cargos que mantenía en la Sociedad. En consecuencia, durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018, se revolió el contrato firmado con el consejero ejecutivo (el "**Contrato de Servicios**") y se determinaron las condiciones de su salida.

Las indemnización percibidas por D. Fernando Eiroa como consecuencia de la terminación del Contrato de Servicios, de acuerdo con los términos y condiciones fijados en el mismo y descritos en el informe anual de remuneraciones de la Sociedad de los ejercicios anteriores, fueron las siguientes:

a. Indemnización por cese equivalente a 15 meses de su retribución fija: 750.000 euros brutos, con arreglo a lo previsto en el Contrato de Servicios.

b. Compensación por el incumplimiento del plazo de tres meses de preaviso: 150.000 euros brutos, con arreglo a lo previsto en el Contrato de Servicios.

c. Compensación por el pacto de no competencia post-contractual: 1.020.000 euros brutos que se abonarán mediante pagos mensuales a lo largo de la duración de la obligación de no-competencia, con arreglo a lo previsto en el Contrato de Servicios. Además, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, 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 por el pacto de no competencia post-contractual.

d. Compensación por vacaciones no disfrutadas: 49.201,49 euros brutos por los días de vacaciones no disfrutados durante el periodo en que el Sr. Eiroa ocupó el cargo de Consejero Delegado de una filial de la Sociedad.

Asimismo, en el marco de la resolución del Contrato de Servicios, se acordó el reconocimiento al Sr. Eiroa de 192.629 opciones sobre acciones de la Sociedad, que se corresponden de forma proporcional con el período transcurrido desde la fecha de efectos de la concesión de las opciones hasta su salida del Grupo, liquidables en acciones de la Sociedad con arreglo a los términos y condiciones del Nuevo LTIP y de conformidad con lo comunicado al mercado por la Sociedad en el informe anual de remuneraciones y en el informe anual de gobierno corporativo correspondientes al ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018.

B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

Durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018 se resolvió el contrato firmado con el consejero ejecutivo, D. Felix Fernando Eiroa Giménez. No se han firmado nuevos contratos con consejeros ejecutivos durante el ejercicio transitorio de tres meses cerrado a 31 de diciembre de 2018.

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

N/A

B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

N/A

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

N/A

- B.15 Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

N/A

- B.16 Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

N/A

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

<b>Nombre</b>	<b>Tipología</b>	<b>Periodo de devengo ejercicio t</b>
D. Richard Golding	Otro externo	Desde 01/10/2018 hasta 31/12/2018.
D. Nicolás Villén Jiménez	Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 31/12/2018.
D. <sup>a</sup> Ana Bolado	Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 31/12/2018.
D. <sup>a</sup> Jackie Kernaghan	Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 31/12/2018.
D. Johan Svanstrom	Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 31/12/2018.
D. Javier Fernández Alonso	Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 31/12/2018.
D. Colin Hall	Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 31/12/2018.
D. Carlos Ortega Arias-Paz	Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 31/12/2018.
D. Mario Armero Montes	Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 31/12/2018.
D. Felix Fernando Eiroa Giménez	Ejecutivo	Desde 01/10/2018 hasta 04/10/2018.

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

a) **Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:**

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Remuneración variable a corto plazo	Remuneración variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2018	Total año 2017
D. Johan Svanstrom	0	16,25	0	0	0	12,5	0	0	29	115
D. Nicolás Villén Jiménez	0	16,25	0	0	0	12,5	0	0	29	115
D. Mario Armero Montes	0	16,25	0	0	0	0	0	0	16,25	34
D. <sup>a</sup> Jackie Kernaghan	0	16,25	0	0	0	12,5	0	0	29	39
D. Javier Fernández Alonso	0	16,25	0	0	0	6,25	0	0	22,5	90
D. Colin Hall	0	16,25	0	0	0	6,25	0	0	22,5	90
D. Carlos Ortega Arias-Paz	0	16,25	0	0	0	0	0	0	16,25	34
D. <sup>a</sup> Ana Bolado	0	16,25	0	0	0	12,5	0	0	29	87
D. Richard Golding	0	56,25	0	0	0	0	0	0	56,25	46
D. Felix Fernando Eiroa Giménez	0	0	0	0	0	0	750	398,7	1.148,7	718

**Observaciones**

El ejercicio transitorio finalizado a 31 de diciembre de 2018 tuvo una duración de 3 meses. En consecuencia, las retribuciones devengadas en metálico durante ese ejercicio no son comparables con las devengadas en el ejercicio anterior, finalizado a 30 de septiembre de 2018, que tuvo una duración de 12 meses.

La información incluida en la tabla bajo la columna "Total año 2018" se refiere a información del ejercicio transitorio de 3 meses cerrado a 31 de diciembre de 2018 (1 de octubre de 2018 a 31 de diciembre de 2018). Por su parte, la información incluida en la tabla bajo la columna "Total año 2017" se refiere a información del ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018, cuya duración fue de 12 meses (1 de octubre de 2017 a 30 de septiembre de 2018).

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
D. Fernando Eiroa Giménez	Plan de Incentivos a largo plazo (LTIP) Segundo ciclo	50.785	60.943	0	0	0	0	0	0	0	50.785	60.943
	Nuevo Plan de Incentivos a largo plazo (Nuevo LTIP)	571.625	0	0	0	0	0	0	0	0	192.629	0

Observaciones
<p>En relación con el Nuevo Plan de Incentivos a largo plazo (Nuevo LTIP), las opciones sobre acciones entregadas se podrán ejercer una vez transcurridos tres años a contar desde el 1 de enero de 2018 durante un período de cuatro años (eso es, durante los años 2021 a 2024). En el momento de aprobación del plan, el número de opciones asignadas al Sr. Eiroa era de 571.625. No obstante, debido a la dimisión del Sr. Eiroa como consejero delegado de la sociedad el 4 de octubre de 2018, en el marco de la resolución del Contrato de Servicios, se acordó el reconocimiento al Sr. Eiroa de 192.629 opciones sobre acciones de la Sociedad, que se corresponden de forma proporcional con el período transcurrido desde la fecha de efectos de la concesión de las opciones hasta su salida del Grupo. Estas opciones serán ejercitables en los mismos términos que los inicialmente previstos.</p>

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
D. Fernando Eiroa Giménez	0

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad(miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	D. Fernando Eiroa Giménez	0	0	0	0	0	0	0

Observaciones
N/A

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero 1	N/A	N/A

Observaciones
N/A

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Remuneración variable a largo plazo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2018	Total año 2017
D. <sup>a</sup> Ana Bolado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Carlos Ortega Arias-Paz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Colin Hall	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Johan Svanstrom	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. <sup>a</sup> Jackie Kernaghan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Javier Fernández Alonso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Mario Armero Montes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Nicolás Villén Jiménez	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Richard Golding	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Felix Fernando Eiroa Giménez	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Observaciones

N/A

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
Consejero 1	Plan 1											
	Plan 2											

Observaciones
N/A

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Consejero 1	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Ejercicio t		Ejercicio t-1		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Consejero 1								

Observaciones
N/A

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero 1		

Observaciones
N/A

**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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
D. <sup>a</sup> Ana Bolado	29	0	0	0	29	0	0	0	0	29
D. Carlos Ortega Arias-Paz	16,25	0	0	0	16,25	0	0	0	0	16,25
D. <sup>a</sup> Jackie Kernaghan	29	0	0	0	29	0	0	0	0	29
D. Mario Armero Montes	16,25	0	0	0	16,25	0	0	0	0	16,25
D. Colin Hall	22,5	0	0	0	22,5	0	0	0	0	22,5
D. Johan Svanstrom	29	0	0	0	29	0	0	0	0	29
D. Javier Fernández Alonso	22,5	0	0	0	22,5	0	0	0	0	22,5
D. Nicolás Villén Jiménez	29	0	0	0	29	0	0	0	0	29
D. Richard Golding	56,25	0	0	0	56,25	0	0	0	0	56,25
D. Fernando Eiroa Giménez	1.148,7	0	0	0	1.148,7	0	0	0	0	1.148,7
<b>TOTAL</b>	<b>1.391,2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.391,2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.391,2</b>

Observaciones
---------------

El ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2018 tuvo una duración de 3 meses. En consecuencia, las retribuciones devengadas en metálico durante ese ejercicio no son comparables con las devengadas en el ejercicio anterior, finalizado a 30 de septiembre de 2018, que tuvo una duración de 12 meses.
---

#### D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de datos 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:

El ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2018 tuvo una duración de 3 meses. En consecuencia, las retribuciones devengadas en metálico durante ese ejercicio no son comparables con las devengadas en el ejercicio anterior, finalizado a 30 de septiembre de 2018, que tuvo una duración de 12 meses.

Nota aclaratoria 2:

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 31 de diciembre de 2018 habida cuenta de que permaneció en sus cargos en la Sociedad durante 4 días durante el ejercicio.

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2019.

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

Sí

No

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