

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

A fecha de este informe, la CNR está compuesta por los siguientes miembros (tres consejeros independientes, siendo uno de ellos el presidente de la Comisión, y un consejero dominical):

- D. Peter James Long (presidente), consejero independiente y miembro de la CNR desde el 13 de abril de 2016.
- D. Nicolás Villén Jiménez (vocal), consejero independiente y miembro de la CNR desde el 13 de abril de 2016.
- D. Dag Erik Johan Svanstrom (vocal), consejero independiente y miembro de la CNR desde el 28 de julio de 2016.
- D. Colin Hall (vocal), consejero dominical y miembro de la CNR desde el 8 de mayo de 2017. D. Colin Hall fue nombrado por cooptación el 25 de abril de 2017 y, por tanto, su ratificación o reelección como consejero será sometido a la aprobación de la próxima Junta General de accionistas.

La composición actual de la CNR 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.

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 CNR 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. Actualmente, 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 brutos anuales. Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2017, 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 9.442 euros, a la que se hace referencia en los apartados A.5 y A.10).

El 13 de abril de 2016, ante la inminente salida a Bolsa, el entonces accionista único de la Sociedad fijó en 805.000 euros el importe anual máximo de las retribuciones a percibir por los consejeros en su condición de tales. La retribución máxima incluyó los conceptos de asignación fija anual, dietas de asistencia y las remuneraciones en acciones o vinculadas a su evolución. En dicha cantidad no se incluyeron las retribuciones que, por salario fijo, retribución variables o por cualquier otro concepto, correspondiese a los consejeros ejecutivos de la Sociedad.

El Consejo de Administración en esa misma fecha acordó el reparto de la remuneración fija 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 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 algún consejero forme parte del Consejo o de una comisión correspondiente 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. Dichas cantidades 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, y respetando el importe anual máximo a percibir por los consejeros por su condición de tales.

A fecha de este informe, el importe anual máximo de 805.000 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 como objetivo 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 de carácter cuantitativo: (i) un objetivo basado en los resultados consolidados del negocio, medidos en términos de beneficios antes de intereses,

impuestos, depreciación y amortización (EBITDA); y (ii) un objetivo relativo al desempeño específico de funciones propias del cargo, que será monitorizado por la CNR.

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%

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.

En caso de cumplirse en su grado máximo los requisitos y condiciones establecidos en el LTIP, el Consejero Delegado tendrá derecho a recibir un máximo de 60.943 acciones correspondientes al primer ciclo.

(C) Otros incentivos extraordinarios de retribución variable:

Por su parte, los tres consejeros independientes (incluido el presidente del Consejo de Administración) 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 consejero independiente 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, presidente del Consejo, se le asignaron RSUs equivalentes a 750.000 euros, mientras que a Dag Erik Johan Svanstrom y a Nicolás Villén Jiménez se le 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.

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. Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2017, la Sociedad abonó un importe total de 886,86 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 2017 no se ha pagado indemnización alguna.

En relación con las indemnizaciones pactadas con el único consejero ejecutivo de la Sociedad a esta fecha, 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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 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,

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 2017, fue la siguiente:

El 13 de abril de 2016, el entonces accionista único de la Sociedad fijó en 805.000 euros el importe anual máximo de las retribuciones a percibir por los consejeros en su condición de tales. Dicho importe no fue modificado durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2017 y 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, los tres consejeros independientes (incluido el presidente del Consejo de Administración) 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). 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, 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 2017, el Consejero Delegado percibió efectivamente una retribución fija total de 600.000 euros (este importe no incluye la retribución en especie, por importe de 9.442 euros, a la que se hace referencia en los apartados A.5 y A.10).

Durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2017, 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).

En este sentido, el Consejero Delegado, único consejero ejecutivo de la Sociedad, recibió un importe de 87.689 euros correspondientes a la remuneración variable devengada durante el ejercicio anterior.

Con fecha 16 de marzo de 2017, la Junta General ordinaria de la Sociedad aprobó la nueva Política de Remuneraciones y el Plan de Incentivos de la Sociedad, fijando, por tanto, la retribución variable 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. La retribución variable estimada devengada por el Consejero Delegado durante el ejercicio objeto de este informe ascenderá a un 18% de su remuneración fija, esto es, un 15% del máximo previsto para el consejero ejecutivo (120%) en concepto de remuneración variable.

En cuanto a la retribución variable a largo plazo, 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 2017, la Sociedad fijó los objetivos y las condiciones que han de cumplir los beneficiarios del plan de incentivos con respecto al primer ciclo.

En este contexto, el Consejero Delegado, en su condición de beneficiario del plan de incentivos a largo plazo, tiene derecho a recibir un máximo de 60.943 acciones por el primer ciclo.

A fecha del presente informe, la Sociedad no ha fijado los objetivos y condiciones específicos del segundo ciclo del plan de incentivos a largo plazo.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
JOHN ANDREW ARNEY	Dominical	Desde 01/10/2016 hasta 16/03/2017.
FRANCISCO JAVIER ABAD MARTURET	Dominical	Desde 01/10/2016 hasta 25/04/2017.
FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ	Ejecutivo	Desde 01/10/2016 hasta 30/09/2017.
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Dominical	Desde 16/03/2017 hasta 30/09/2017.
COLIN HALL	Dominical	Desde 25/04/2017 hasta 30/09/2017.
PETER JAMES LONG	Independiente	Desde 01/10/2016 hasta 30/09/2017.
DAG ERIK JOHAN SVANSTROM	Independiente	Desde 01/10/2016 hasta 30/09/2017.
NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	Independiente	Desde 01/10/2016 hasta 30/09/2017.
FREDRIK ARP	Dominical	

Retribucion variable a largo	Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo
------------------------------	--------	---------	-------------------	--------	------------------------------------	------------------------------------

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ

Plan de incentivos a largo plazo (LTIP) Primer ciclo (2016-2019)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
04/03/2016	0	0						

iv) Otros beneficios (en miles de €)

FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ

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 2017	Total año 2016
FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PETER JAMES LONG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAG ERIK JOHAN SVANSTROM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COLIN HALL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FREDRIK ARP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER ABAD MARTURET	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOHN ANDREW ARNEY	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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ	696	0	0	696	0	0	0	0	696	394	0
PETER JAMES LONG	250	0	0	250	0	0	0	0	250	116	0
NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	115	0	0	115	0	0	0	0	115	53	0
DAG ERIK JOHAN SVANSTROM	115	0	0	115	0	0	0	0	115	46	0
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	45	0	0	45	0	0	0	0	45	0	0
COLIN HALL	38	0	0	38	0	0	0	0	38	0	0
FREDRIK ARP	51	0	0	51	0	0					

