

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

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

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

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.

- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La actual Política de Remuneraciones fue aprobada el 21 de marzo de 2018 por la Junta General ordinaria de accionistas de Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A. (la "Sociedad"), tras modificar el texto de la Política aprobada el 13 de abril

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

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

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

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

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

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

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

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

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

Alcance de competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la CNR (existen) miembros (cuatro consejeros independientes, siendo uno de ellos la presidenta de la Comisión, y un consejero dominical):

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

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

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

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

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como

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

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

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

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

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,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

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

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No aplica.

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

Explique las remuneraciones en especie

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

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

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

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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

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

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

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

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

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

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

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

	Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2018	Total año 2017
	JACKIE KERNAGHAN	0	34	0	0	0	5	0	0	39	0
	JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	0	65	0	0	0	25	0	0	90	45
	COLIN HALL	0	65	0	0	0	25	0	0	90	38
	CARLOS ORTEGA ARIAS-PAZ	0	34	0	0	0	0	0	0	34	0
	ANA BOLADO VALLE	0	55	0	0	0	32	0 0	0	87	0
	FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ	600	0								

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

iv) Otros beneficios (en miles de €)

FELIX FERNANDO EIROA GIMÉNEZ	
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos	
Tipo de interés	

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 €)

--

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

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

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

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

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

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

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

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Nota aclaratoria 1:

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

Nota aclaratoria 2:

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

Nota aclaratoria 3:

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

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

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

Sí

No