

**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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio t
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.ª Ana Bolado	Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 31/12/2018.
D.ª 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. ^a 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. ^a 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. ^a 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. ^a 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	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. ^a 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. ^a 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
TOTAL	1.391,2	0	0	0	1.391,2	0	0	0	0	1.391,2

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

**ANNUAL REPORT ON THE REMUNERATION OF
DIRECTORS IN LISTED STOCK COMPANIES**

IDENTIFYING DATA OF ISSUER

CLOSING DATE OF THE FINANCIAL YEAR OF REFERENCE

31/12/2018

C.I.F. A-84885441

Company Name

PARQUES REUNIDOS SERVICIOS CENTRALES, S.A.

Registered Address

PASEO DE LA CASTELLANA, 216, 28046, MADRID

ANNUAL REPORT ON THE REMUNERATION OF DIRECTORS IN LISTED STOCK COMPANIES

A COMPANY REMUNERATION POLICY FOR THE CURRENT YEAR

- A.1 Explain the Company's director remuneration policy in force applicable to the current financial year. To the extent that it is relevant, certain information regarding the remuneration policy approved by the General Shareholders Meeting may be included, provided that the inclusion is clear and specific.

The specific conditions for the current financial year must be described, both for the performance of executive functions carried out by the Board as stipulated in the contracts signed with the executive directors, and for the remuneration policy approved by the General Shareholders Meeting.

In any case, at least the following aspects must be reported:

- Description of the company procedures and bodies involved in the establishment and approval of the remuneration policy and its conditions.
- Specify and, if applicable, explain whether comparable company groups have been considered to establish the Company's remuneration policy.
- Information on whether an external advisor has been engaged, and, if applicable, their identity.

The current Remuneration Policy was approved on 21 March 2018 by the General Shareholders Meeting of Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A. ("the **Company**") on the basis of the reasoned proposal from the Board of Directors and following a previous report from the Appointments and Remuneration Committee (the "**ARC**"). This new Policy modified the original text approved on 13 April 2016 by the then sole shareholder of the Company, which had already been modified on 16 March 2017 by the Ordinary General Shareholders Meeting;

In preparing the Remuneration Policy, the Company's relevance and economic situation were taken into account as well as the market standards adopted by similar companies, in addition to the advice from a prestigious external advisor both in the preparation of the original text (KPMG Abogados, S.L.) and in their amendments (Ernst & Young Abogados, S.L.).

Under paragraphs 5 and 6 of Article 15 of the Regulation of the Board of Directors, the Appointments and Remuneration Committee's duties will include the following with regard to the remuneration of directors:

- Propose to the Board of Directors the remuneration policy of directors and general managers, or those who perform senior management duties directly answerable to the Board, to executive committees or to chief executives; as well as the individual remuneration and other contractual conditions of executive directors, monitoring them and ensuring that they are observed;
- Propose the individual remuneration of the executive directors and other basic contractual conditions, as well as the conditions of any future agreements for termination for approval by the Board of Directors, including any future compensation that may be set in the case of early termination of duties and the amounts to be paid by the Company as insurance premiums or as contributions to savings schemes, in accordance in all cases with the provisions of the Company's internal regulations and, in particular, the Remuneration Policy;

- Periodically review the Remuneration Policy, including share-based payment schemes and their application; and propose their modification and update to the Board of Directors for subsequent submission to the General Shareholders Meeting; and

- Review the amount of annual remuneration of the directors.

The Directors participating in the definition on the current Remuneration Policy were Mr. Peter James Long (former chairman and independent director), Mr. Nicolás Villén Jiménez (independent director), Mr. Dag Erik Johan Svanstrom (independent director) and Mr. Colin Hall (proprietary director).

To prepare the Remuneration Policy, the Company has taken into account the normal practices in the Spanish market and comparable entities, given the Company's size, characteristics and activity. The Company's relevance and economic situation of the Company have been taken into account together with the standards adopted by similar companies. In this regard, the Remuneration Policy maintains an appropriate balance between the Company's long-term profitability and sustainability. In addition, it includes the precautions needed to avoid excessive assumption of risk and remuneration for unfavourable company results. In this regard, the Remuneration Policy complies with (i) the need to align the interests of the directors with those of the Company; and (ii) with the legal requirements established by the Spanish Companies Act (*Ley de Sociedades de Capital*).

To determine the Remuneration Policy, the Company has taken into consideration the remuneration of directors and senior management in other companies of a similar size, characteristics, relevance and activity. The result of this analysis is that in the opinion of the Company, the remuneration of its directors is within a reasonable range with regard to the market.

The Regulations of the Board of Directors stipulates that the ARC may receive advice from external professionals to enhance the performance of its duties. In this regard, the Appointments and Remuneration Committee has continuously been supported by prestigious external advisors to define and execute the remuneration policy of the Company's executive director (e.g. Ernst & Young, S.L.).

- Relative importance of the variable remunerative notions with regard to fixed notions (remunerative mix) and the criteria and objectives considered to determine them and to guarantee an adequate balance between the fixed and variable remuneration components. In particular, specify the actions taken by the company regarding the remuneration system to reduce exposure to excessive risks and adjust it to the company's long-term objective, values, and interests, which, if applicable, will include a reference to measures intended to guarantee that the remuneration policy considers the company's long-term results, the measures taken regarding those personnel categories whose professional activities will have a significant impact on the entity's risk profile and the measures intended to prevent conflicts of interest, if any.

Please state also whether the company has established a period for the accrual or consolidation of certain variable remuneration notions, in cash, shares, or other financial instruments, a deferment period in payment of amounts of delivery of financial instruments already accrued and consolidated or delivery of financial instruments already accrued and consolidated, or whether any clause for the reduction of the deferred remuneration or which obligates the director to return the remuneration received has been agreed, when this remuneration is based on data whose inaccuracy has then been clearly proven.

The Remuneration policy has been designed considering the Company's strategic objectives and long-term results.

The medium and long-term variable remuneration plans implemented by the Company are restricted to the executive directors and are part of a multi-year framework. In this way, it is guaranteed that the evaluation process is based on the long-term results and considers the Company's underlying economic cycle, adjusting the remuneration to the Company's long-term targets, values, and interests.

In addition, the Remuneration Policy for the executive directors establishes a balance between the fixed and variable components of the remuneration. In certain cases of non-compliance with targets, it allows the non-payment of variable remuneration (considering both the achievement of the objective based on the consolidated business results and the specific performance objective of the executive director's duties). In this way, it is guaranteed that remuneration is connected to beneficiaries' professional performance and are not only connected to the general evolution of the markets.

Variable remuneration is in general limited to executive directors, although external directors may participate in remuneration schemes that involve the delivery of shares if this remuneration depends on maintaining ownership of the shares while they remain in the position of director.

In accordance with the Remuneration Policy, the annual variable component or bonus will be connected to the achievement of the targets set for the executive director every year, at the Remuneration and Appointment Committee's proposal, considering the historical information available and future results. The annual variable remuneration, whose main purposes is to incentivise and reward the company's growth, makes it possible to align the total annual remuneration and the principles established in the Remuneration Policy. In the specific case of CEO, the maximum amount that they will be entitled to receive as annual variable remuneration will be 120% of their fixed remuneration. Within this maximum, the final amount will be specified by the Remuneration and Appointments Committee on the basis of the degree of achievement of the targets.

Two thirds of the annual variable remuneration will be paid in cash and one third in Company shares. Delivery of the shares corresponding to the variable remuneration to which the CEO is entitled will be deferred for three years from the financial year in which the variable remuneration was accrued. The delivery of shares may be configured through the granting of units that entitle them to the delivery of corresponding shares, making their conversion, if applicable, conditional upon the beneficiary's continuing to be a Company director. Specifically, the following quantitative parameters will be considered for the payment of the annual variable remuneration:

(a) A target based on the consolidated business results measured in terms of earnings before interest, taxes, depreciation, and amortisation (EBITDA) every year. The target connected to the EBITDA, in the financial year that is the object of the report, is measured as follows: (i) 25% compliance if the EBITDA equals 85% of the EBITDA budgeted before contingencies ("**EBITDA Input**"); (ii) 100% compliance if the EBITDA equals the EBITDA budgeted before contingencies ("**EBITDA Target**"); and (iii) lineal compliance between EBITDA Input and EBITDA Target.

(b) A target regarding the specific performance of the functions corresponding to each executive director, which will be monitored by the Remuneration and Appointments Committee considering various factors such as corporate growth, performance of leadership functions, compliance with the business plan, among others, and which are not connected to EBITDA.

Shares may be delivered under the short-term variable incentives plan through the granting of units that entitle their holders to the delivery of the corresponding shares, i.e.: Performance Stock Units ("PSUs"), making their conversion, if applicable, conditional upon the beneficiary's continuing to be a Company director. In accordance with the Remuneration Policy, 80% of the PSUs granted under this remuneration plan will depend on compliance with the target connected to EBITDA, while the remaining 20% will depend on the level of

compliance with the target connected to the performance of the functions proper to the executive director.

Moreover, in accordance with the Remuneration Policy, executive directors may participate in the long-term incentives plan implemented by the Company, if the Remuneration and Appointments Committee proposes it to the Board of Directors. Consequently, the long-term variable remuneration enables the CEO to receive a certain number of Company shares, referenced with regard to the fixed remuneration and on the basis (i) the level of performance of the targets proposed by the Remuneration and Appointments Committee and established by the Board of Directors or (ii) the evolution of the listed price of the Company shares.

As only CEOs can receive a variable remuneration, the importance of the variable remuneration items with regard to fixed items is limited.

- The amount and nature of the fixed components expected to be accrued in the financial year by their directors in their capacity as such.

On 21 March 2018, the General Shareholders Meeting changed the maximum annual amount of remuneration to be received by the directors acting as such, increasing it up to 1,100,00 euros from the 805,000 euros set on 13 April 2016. The maximum remuneration includes the annual fixed assignment, per diem allowances and remuneration in shares or linked to the share price. This amount do not include the remuneration that correspond to the Company's executive directors for fixed salary, variable remuneration or for any other concept.

On 13 April 2016, the Board of Directors agreed to distribute the fixed remuneration as follows:

- Chairman of the Board of Directors: 225,000 euros gross per year.
- External directors: 65,000 euros gross per year.
- Extra for membership of the Audit and Control Committee: 25,000 euros gross per year.
- Extra for membership of the Appointments and Remuneration Committee: 25,000 euros gross per year.

The distribution, which currently continues in force, takes into account the positions held by the directors on the board itself, as well as their membership and attendance of the Board of Director's committees. Apart from the above, the directors of the Company do not receive additional remuneration in the form of per diem allowances. However, they are paid the costs associated with travel and stays when attending meetings of the Board of Directors and its committees, provided that they are duly justified.

The amounts indicated above correspond to a complete 12-month fiscal year. If any director is a Board member of Directors or of one or several committees for a period other than a complete fiscal year, the amount will be calculated pro rata.

If the number of Board members should increase above the limit set by the Articles of Association, the fixed remuneration to be received by any new director in their capacity as such will be determined in accordance with the above conditions. If, as a result of the increase in the number of Board members, the total amount to be paid to the directors acting as such is higher than the annual maximum amount of remuneration to be received by the directors acting as such, the Board of Directors will be entitled to proportionally reduce the amounts above, so that the global amount falls within the annual maximum limit described above.

Within the limit of the annual maximum amount of remuneration to be received by the Board members acting as such, the amounts described above may be increased at the discretion of the Board of Directors by up to 15% while this Policy is in force, unless the General Shareholders Meeting approves a different amount in the future.

- The amount and nature of the fixed components that will be accrued in the fiscal year for the performance of senior management functions by the executive directors.

In accordance with the provisions of the Articles of Association of the Company (article 30.4) and the Remuneration Policy, the executive directors have the right to receive an annual fixed remuneration. The amount will be set in the corresponding service contract. This fixed remuneration is determined on the basis of the responsibility assumed, the hierarchical position and the experience of the executive director concerned. In addition, the remuneration takes into account the characteristics of the work carried out and the dedication required.

On 28 January 2019, the Company's Board of Directors, following a favourable report from the Remuneration and Appointments Committee, unanimously agreed, given the vacancy in the Board of Directors, on 4 October 2018, due to Mr. Fernando Eiroa Giménez's resignation, to appoint, Mr. José Díaz Gómez through co-optation as a Board member until the following General Shareholders Meeting is held. On that date, the Company's Board of Directors, on the basis of the favourable report from the Remuneration and Appointments Committee, unanimously agreed to appoint Mr. José Díaz Gómez as the Company CEO, with all the powers of the Board of Directors which can be legally or statutorily delegated (the "CEO").

The CEO is entitled to receive a fixed remuneration for performance of his executive duties by virtue of the contract signed with the Company. In accordance with the service contract entered into and the Remuneration Policy, the fixed remuneration of the CEO amounts to an annual amount of EUR 600,000 (this amount does not include remuneration in kind, which is referred to below).

The amount stated above corresponds to a full fiscal year, so it would have to be reduced proportionally to the period of time that the CEO holds the position.

- The amount and nature of any remuneration component in kind that is accrued in the fiscal year, including, but without limitation, the insurance premiums paid in favour of the director.

The Remuneration Policy establishes that the Company could grant executive directors certain benefits in kind, in accordance with market practices, and certain benefits, such as medical insurance, credit coupons, company car, transfer payments, among others. The Company may also pay a civil liability insurance premium to its directors, according to the usual market conditions and proportionally to the Company circumstances.

In accordance with the service agreement signed with the CEO, and in accordance with the Remuneration Policy, the Company CEO receives remuneration in kind in the form of the use of a company car (whose lease is paid by the Company) Mercedes GLE 43 AMG 4M Coupé. Additionally, the CEO has the right to benefit from a health insurance for him and his family (for a gross maximum amount of EUR 7,500 per year).

The remuneration in kind for Board members is of very little importance, as they are not estimated to amount to more than EUR 9,600 and are in favour of only one director. (i.e.: the CEO).

The amounts stated above correspond to a full fiscal year, so they would have to be reduced proportionally to the period of time that the CEO holds the position.

- Amount and nature of the variable components, distinguishing between short- and long-term ones. Financial and non-financial components, including in the latter social, environmental, and climate change components, selected to establish the variable remuneration in the current fiscal year, explanation of the extent to which those parameters are connected to the director's performance and well as to the entity and its risk profile, and the methodology, period required, and techniques established to determine, at the end of the fiscal year, the degree of compliance with the parameters used in the design of the variable remuneration.

Specify the monetary range of the various variable components on the basis of the degree of compliance with the targets and parameters set, and whether there is any maximum monetary amount in absolute terms.

Under the Company's Remuneration Policy, only the executive directors can receive a variable component as part of their remuneration.

The main characteristics of the variable component of the remuneration of the executive directors which, as at the date of this report, could be granted under the provisions in the Company's Remuneration Policy, are described below.

(A) Annual variable remuneration or bonus:

The annual variable remuneration or bonus is intended to incentive and compensate for the Company's growth and is linked to compliance with the targets set for the executive director each year, as proposed by the ARC, taking into account the historical data available and the future results. In any event, the variable component must be calculated with reference to the fixed remuneration and in accordance with the use and practice of the Company with regard to its workers.

In the specific case of the CEO, the maximum amount he will be eligible to receive as annual variable remuneration will be 120% of the fixed remuneration (the "**Incentive Plan**"). Two thirds of the remuneration granted under the Incentive Plan must be paid in cash and a third in the Company's shares. The final amount will be determined by the ARC in accordance with the level of achievement of the following targets: (i) a target based on the consolidated business results, measured in terms of earnings before interest, taxes, depreciation and amortisation (EBITDA), weighted at 80%; and (ii) a target relating to the specific performance of the services inherent to the position itself, which will be monitored by the ARC, weighted at 20%.

In this respect, it is stated that the target associated with the EBITDA, in the year that is the object of the IAR, is measured as follows: (i) 25% achievement is the EBITDA equals 85% of the EBITDA budgeted before contingencies ("entry"); (ii) 100% achievement is the EBITDA equals the EBITDA budgeted before contingencies ("target"); and (iii) lineal fulfilment between entry and target.

As for the target regarding the specific performance of duties proper to the position, it is a qualitative target associated with the director's individual performance during the year, considering various factors, such as corporate growth, performance of leadership functions, fulfilment of the business plan, among others, and which was not associated with EBITDA performance.

The delivery of shares under the Incentive Plan may be carried out through issuing units, called Performance Stock Units (PSUs), which grant the right to deliver the corresponding shares. Their conversion may be conditional on the beneficiary remaining as director of the Company.

The precise number of PSUs to be received by the CEO is linked to meeting the quantitative targets mentioned above (80% depending on the level of achievement of the target relating to EBITDA and 20% to the level of achievement of the remaining target).

In any event, the CEO may receive PSUs up to a maximum amount equivalent to a third of the 120% of his fixed remuneration, in other words 40% of his fixed remuneration (depending on the extent to which he meets his target, this amount may vary between a minimum of 0% and a maximum of 40% of his fixed remuneration). For this purpose, the value of each PSU will be equal to the Company's average share price in the thirty stock-market business days before the date the PSUs are granted. The PSUs will be granted every year immediately after the publication of the Company's annual results.

Each PSU may be exchanged for a share in the Company within three years from the closing date of the fiscal year in which the variable remuneration accrued that authorised delivery of the respective PSU. The first PSUs delivered under this plan must be converted into shares as soon as possible after the close of the fiscal year ending on 30 September 2020.

To receive the remuneration accrued under the Incentive Plan, the CEO must be in the Company at the time it is payable (except in certain special cases such as death, invalidity or retirement). In case of dismissal, the CEO will lose the right to receive the shares derived from the accrued Performance Stock Units (PSUs), unless the dismissal is the result of an unjustified unilateral termination by the Company.

(B) Long-term variable remuneration:

During the financial year started on 1 January 2019, there are two co-existing long-term incentives plan (Long-Term Incentives Plan (LTIP) and New Long-Term Incentives Plan (NLTIP)). However, the CEO is only entitled to participate in the New LTIP approved by the Company's Ordinary General Shareholders Meeting of 21 March 2018, which is established as the new long-term incentives plan.

The New LTIP is intended to motivate and reward senior management by allowing them to participate in the group's creation of value in the long term. The New LTIP consists in the delivery of options on Company shares (stock options), redeemable through the delivery of shares. The New LTIP is aimed at certain executives of the Parques Reunidos group and the Company CEO.

Delivery of these stock options will take place effective from 1 January 2018. After three years from 1 January 2018, the stock options may be exercised for a period of four years, that is, from 2021 to 2024, in the conditions that will be stipulated. The New LTIP grants its beneficiaries the right to hold a share of up to 4% in the creation of Company value through the establishment of a link between remuneration and the long-term performance of Company shares. In this regard, the number of options corresponding to each beneficiary is established on the basis of a multiple of the salary, which depends on the group of beneficiaries to which they belong.

Upon approval of the plan, the number of options allocated to Mr. Eiroa, the Company's CEO, was 571,625. However, due to Mr. Eiroa's resignation as Company CEO on 4 October 2018, as part of the termination of the Service Agreement, Mr. Eiroa was recognised 192,629 options over Company stock, proportionally corresponding to the period elapsed from the effective date of the granting of the option to his exit from the Group. Consequently, 378,996 options that were pending to assign, has been assigned to the Company's current CEO.

The number of stock options will be established by multiplying (i) the multiple of the fixed salary established for each beneficiary, in accordance with a system of levels, by (ii) the annualised fixed salary of each beneficiary. The system of levels to set the fixed salary percentage will comprise four levels associated with each beneficiary's contribution to the creation of value. The Company CEO will be included in the first level, with a multiple of 1.64 times the annualised fixed salary.

The price of exercise of the stock options delivered as part of the New LTIP will be the price of the Company shares on the date of the stock market floatation, that is, 15.50 euros per share.

Each option will entitle its holder to receive the increase in the value of an equivalent number of shares, taking as the benchmark the market value of the shares on the date of exercise (i.e.: the listed price of the Company shares at the time of exercise of the stock options) (the "Benchmark Value"). In this respect, upon their exercise, each option will entitle its holder to receive a yield equivalent to the positive difference between the Benchmark Value and the Exercise Price ("Yield"). In this way, the total yield obtained by the beneficiary through the exercise of options ("Total Yield") will be the product of (a) the Yield and (b) the number of options exercised.

The New LTIP establishes a non-monetary settlement system (cash-less method) for the options. Upon the exercise of options, the beneficiary will be entitled to a number of shares whose market value on the date of exercise (determined by the listed price of the Company shares at that time that is the Benchmark Value) equals the Total Yield. In this way, the number of shares to be delivered will be that resulting from the division by (a) the Total Yield and (b) the Benchmark Value.

The New LTIP includes "very good leaver", "good leaver", and "bad leaver" clauses, which are usual in this kind of compensation scheme, which regulate the system for the exercise

of the stock options obtained in the event of the beneficiary leaving the Company, on the basis of the grounds for termination.

(B) Other extraordinary variable remuneration incentives

Peter James Long, former chairman and independent director, Dag Erik Johan Syanstrom and Nicolás Villén Jiménez (both independent directors) were included within a single and exceptional incentive linked to the acceptance of their positions as directors upon floatation. This incentive consists of the delivery of the right to receive the Company's shares at the stock-market floatation price, without consideration.

Despite Peter James Long's resignation before three years elapsed from the admission to trading of the Company shares, which was a condition precedent for obtaining the rights, the extraordinary General Shareholders Meeting of the Company held on 4 October 2018 decided to full regard this incentive as applicable to Peter James Long.

- Main characteristics of the long-term savings systems. Among other information, specify the contingencies covered by the system, whether it requires a defined contribution, the annual contribution to be made to the defined benefit schemes, the benefits to which beneficiaries are entitled in the case of defined benefit schemes, the conditions for the consolidation of the economic rights of the directors and their compatibility with any type of payment or indemnity due to termination or early termination, or derived from the termination of the contractual relationship, in the terms established by the company and the director.

It must be indicated whether the accrual or consolidation of any of the long-term savings schemes will be connected to the achievement of certain targets or parameters connected to the director's short- and long-term performance.

In accordance with the Remuneration Policy, only executive directors may enjoy a remuneration consisting of contributions to pension plans, social insurance plans or life insurance schemes. The specific amount will be determined in the contracts entered into between the Company and each of the executive directors.

The CEO has the right to benefit from a pension plan amounting up to 100,000 euros per year, (to be considered part of the CEO's fixed remuneration) and a life insurance (up to 800,000 euros).

- Any type of payment or compensation due to the termination or early termination or derived from the termination of the contractual relationship in the terms established by the company and the director, whether the termination is as the initiative of the company or the directors, as well as any type of agreement entered, such as exclusivity, post-contractual non-competition, and permanence or loyalty, which might entitle the director to receive any amounts.

With regard to the compensation agreed with the single executive director of the Company on this date, see the following section.

- Indicate the conditions that should be met by the contracts of the persons who exercise senior management duties as executive directors. Among other matters, include information on the duration, limits to amount of compensation, permanence clauses, minimum notice, including payment in lieu of the said notice, and any other clauses relating to contractual benefits, as well as compensation or severance packages for early cancellation or

termination of the contractual relationship between the company and the executive director. Among the items to be included are agreements on exclusivity, conflicts of interest, exclusivity, permanence or loyalty and post-contractual non-competition, unless they have been explained in the previous section.

The essential terms and conditions of the Company's sole executive director's contract were, in addition to those relating to his remuneration, are those indicated below:

a) Duration: indefinite.

b) Exclusivity: The CEO agrees to render services exclusively to the Company and to the Parques Reunidos group. Unless the Company's Board of Directors agrees to it in advance, the CEO may not engage in any other professional activity outside the interests of the Parques Reunidos group.

Outside the normal working hours in which he provides services for the Company and the Parques Reunidos group, the CEO may engage in activities such as the management of his family assets, or charity, teaching, or religious activities and work of a similar nature, provided that such activities do not affect the performance of his duties, in accordance with the indications of the corresponding service contract.

c) Post-contractual non-compete clause: the CEO agrees not to engage in or develop the following activities for a period of two years calculated from the date on which his service contract terminates:

- Compete with the Company, or with any company in the Parques Reunidos group, either on his own behalf or for third parties, or to provide services for entities or companies whose activity may compete with that engaged in by the Company or any of the companies in its group, on the grounds that the activity is being engaged in, or the decision has been made to engage in it, at the date the contract was terminated.

- Directly or indirectly employ, contract or request the services of employees who, at the time of the termination of the contract, belong to the Company's workforce, or the workforce of any of the companies in the Parques Reunidos group.

- Directly or indirectly set up, either by himself or with third parties, any company or business with a similar company purpose as that of the Company or any company in the group in the same jurisdiction.

In consideration of this post-contractual restriction, the CEO has the right to an annual compensation equivalent to 85% of the fixed remuneration agreed in the contract in force at the termination date. The CEO will receive the compensation in identical monthly payments for the period during which the restriction on competition is in force. In the case of a breach of the non-compete clause, the Company may retain and request the return of any monthly payments made as compensation. The Company also reserves the right to claim any corresponding damages it deems appropriate. The Compensation has been agreed between the Parties regardless of any other economic aspect or any other compensation established in the Agreement. The compensation for the post-contractual restriction can be waived by the Company, in that case, the CEO may compete since the agreement's termination date.

(d) Termination: the contract may be terminated by mutual agreement between the Company and the CEO, at the request of the Company or of the CEO.

When both parties agree to terminate the contract, the consequences derived from the termination will be determined by mutual agreement.

The said contract establishes that the Company may terminate the contract at any time for any reason or without reason. However, the Company must give three months' notice in writing of the termination of the contract, or release the CEO from his obligation to provide services with immediate effect but paying him the amount of fixed remuneration in force at any time corresponding to the period of notice that has not been complied with. The termination of the contract will be immediate, with no notice being required, when it is based

on a serious breach by the CEO of his duties, of the instructions of the Board of Directors or of his legal, statutory or contractual obligations.

If the grounds for the termination of the Contract would have justified dismissal for disciplinary reasons, the CEO will not have the right to any compensation or reparation of any kind. In any other case, the CEO will have the right to receive the compensation provided for in the senior management contract that has been terminated.

In accordance with the applicable rules, the termination of the contract entered into by the Company with the CEO requires agreement by the Board of Directors with a two-thirds majority of its members. The contract entered into also allows the CEO to terminate the contract by giving at least three months' notice to the Company. In the case of a breach of the obligation to give notice, the CEO will be obliged to pay the Company compensation equivalent to the amount of fixed remuneration in force at any time corresponding to the period of notice not given. If the Contract is terminated at the request of the CEO, he will not be entitled to receive any compensation or reparation. By way of exception, if the CEO terminates the contract due to a prior serious breach by the Company of its obligations with regard to the CEO, the CEO will have the right to receive the compensation agreed in cases of termination by the Company. With regard to the cases of termination or dismissal and their results (provided that they are not based on termination for disciplinary reasons), the contract entered into with the Company stipulates compensation for the CEO amounting to fifteen months of gross salary, expressly excluding any other remuneration. In addition, if the termination or dismissal is considered unfair under the law, the CEO will have the right to receive compensation for termination of the employment relationship he previously had with the Company. This amount will be calculated in accordance with the law in force at the time.

The referred contract was approved by the Board of Directors held on 28 January 2019.

The Company has not entered any agreements that must be included in this section.

- The estimated nature and amount of any other additional remuneration that will be paid to directors in the current year as a consideration for services provided, other than those inherent to their position.

As of the date of this report, no director provides any services other than those inherent to his position and are not expected to be provided, so it is not possible to estimate any additional remuneration paid for this item in the fiscal year that will close at 31 December 2019.

- Other remuneration items such as those derived, if any, from the granting of early payments, loans and guarantees, and other remuneration, by the company to the director.

As of the date of this report, the Company has not granted any director advances and guarantees or other remuneration, and none is expected to be given, so no remuneration to be paid for these items during the fiscal year that will close on 31 December 2019 may be estimated.

- The nature and estimated amount of any other expected additional remuneration not included in the previous sections, whether it is paid by the company or by another group company, which will be accrued by the directors in the current fiscal year.

As of the date of this report, the Company is unable to estimate any other additional remuneration not included in the previous sections in the fiscal year that will close at 31 December 2019.

- A.2. Explain any relevant change in the applicable remuneration policy in the current fiscal year derived from:

- A new policy or a modification of the policy will be approved by the General Shareholders Meeting.
- Significant changes in the specific determinations established by the board for the current fiscal year of the remuneration policy in force regarding those applied in the previous fiscal year.
- Proposals which the board of directors had decided to submit to the General Shareholders Meeting to which this annual report will be submitted, which are proposed to apply to the current fiscal year.

The Board of Directors of the Company, on 26 February 2019 (at the meeting where this report was approved and agreed to submit it to the consultative vote of the General Shareholders Meeting of the Company), approved, after the favourable report issued by the Appointments and Remunerations Committee, to submit to the General Shareholders Meeting of the Company the approval of the amendment of the Company's Remunerations Policy.

Consequently, from the publication of the notice of the General Shareholders Meeting until it is held, the Company will make available to the shareholders the report of the Appointments and Remunerations Committee on the modification of the Company's directors' remuneration policy which, together with the reasoned proposal of the Board of Directors, may be requested by the shareholders to be delivered or sent free of charge, and which also includes the proposed modification of the Remunerations Policy.

The amendment of the Remunerations Policy, which is submitted for approval to the General Shareholders Meeting, shall be applicable during the financial year ending 31 December 2019, unless the General Shareholders Meeting resolved to modify or substitute it during this period.

The amendment of the Remuneration Policy is intended to give continuity to the Company's remunerations policy in force these previous years and, therefore, the previous wording is largely maintained. However, it has been considered appropriate to update certain concepts. The most relevant changes are as follows: (i) to update certain amounts in relation to the fixed annual remuneration of the directors in their capacity as such, (ii) to update the maximum total annual remuneration to be paid to all the directors in their capacity as such, (iii) to approve a new long-term incentive plan that may imply payment in shares of the Company; (iv) the amendment of the CEO's variable remuneration model, expressly stating that a part of this remuneration may be paid in PSUs; and (v) the modification of the remuneration of the Chairman of the Board of Directors by virtue of which the annual remuneration to be received for the performance of this position is increased and it is expressly provided that a part of this remuneration (100,000 euros) may be paid in shares of the Company.

- A.3 Identify the direct connection to the document stating the Company's remuneration policy in force, which must be available on the Company website.

<https://www.parquesreunidos.com/wp-content/uploads/2018/11/PQR-Pol%EDtica-de-Remuneraci%F3n-ESP.pdf>

- A.4 Explain, taking into account the data provided in section B.4, how the shareholders' vote in the General Shareholders Meeting to which the annual remuneration report for the previous fiscal year was put to the vote has been considered.

The annual remuneration report for the fiscal year ended on 30 September 2018 will be subject to the consultative vote of the shareholders in the Ordinary General Shareholders Meeting for the financial year which is scheduled for 28 and 29 March 2019, at first and second call, respectively. In that Ordinary General Shareholders Meeting, this report will be

put to the shareholders' vote. The reason why this report, corresponding to the interim three-month fiscal year ended on 31 December 2018, has been prepared before the Ordinary General Shareholders Meeting is held is the change in the fiscal year approved on 21 March 2018 by the Company's Ordinary General Shareholders Meeting. Consequently, the Company has been unable to consider the outcome of the consultive vote on the annual remuneration report for the fiscal year ended on 30 September 2018, as it has not yet been held.

B. GLOBAL SUMMARY OF HOW THE REMUNERATION POLICY WAS APPLIED DURING THE CLOSED FISCAL YEAR

- B.1 Explain the process followed to apply the remuneration policy and determine the individual remunerations reflected in section C of this report. This information will include the role played by the remuneration committee, the decisions taken by the Board of Directors, the decisions taken by the Board of Directors, and, if applicable, the identity and role of the external advisors whose services were used in the application of the remuneration policy in the closed fiscal year.

During the fiscal year ended on 31 December 2018, individual remuneration accrued by directors in their capacity as such were determined in accordance with the Remuneration Policy.

The amounts accrued by each of the directors, specified in section C of this report, result from the fixed component of their remuneration, which has been set in compliance with the provisions in section 4.3.1 of the Remuneration Policy. To prepare the Remuneration Policy, the importance and economic situation of the Company were considered, as well as the market standards adopted by similar companies, and a reputed external advisor was engaged, both for the preparation of the original text (KPMG Abogados, S.L.) as well as its modifications (Ernst & Young Abogados, S.L.)

Regarding Mr. Fernando Eiroa, who held the position of Company CEO, resigned on 4 October 2018 from all the positions which he held in the Company, so in the fiscal year ended on 31 December 2018 he only held his position for 4 days and consequently the amount received has changed with regard to that received in the twelve-month fiscal year ended on 30 September 2018, proportionally to the period of time during which he held the position.

The conditions for Mr. Eiroa's departure were approved by the Company's Board of Directors, following a favourable report and at the proposal of the Remuneration and Appointments Committee. The Board of Directors considered the provisions in the contract between the Company and the executive director (the "**Service Agreement**"), which was entered under article 249.3 of the Spanish Companies Act. The Board of Directors also complied with the Company's Director Remuneration Policy.

- B.2 Explain the different actions adopted by the company in relation to the remuneration system and how they contributed to reduce exposure to excessive risks and adapt it to the company's long-term objectives, values and interests, including a reference to: the measures implemented to guarantee that the remuneration accrued reflects the company's long-term results and reached an appropriate balance between the fixed and variable components of remuneration; the measures adopted in relation to the categories of personnel whose professional activities have a material impact on the entity's risk profile have been adopted to avoid any conflicts of interest.

The Remuneration Policy has been designed in accordance with the strategic objectives and long-term results of the Company.

The medium and long-term variable remuneration plans implemented are limited to executive directors and are part of a multi-year framework. This guarantees that the evaluation process is based on long-term results that take into account the Company's underlying economic cycle, adjusting remuneration to the Company's long-term objectives, values and interests.

In addition, the Remuneration Policy for executive directors establishes a balance between the fixed and variable components of remuneration. In certain cases of non-compliance with targets, it allows the non-payment of variable remuneration (considering both the achievement of the target based on the consolidated business results and the specific performance target for the functions proper to the executive director). This ensures that remuneration is related to the professional performance of beneficiaries and not only linked to the general performance of the markets.

In addition, the long-term incentive plan (LTIP and New LTIP) consists of granting units that give the right to the delivery of shares following a period of three years (PSUs) through the granting of options redeemable in shares after a three-year period, respectively, also aligning the interests of the beneficiaries with those of the Company.

B.3 Explain how the remuneration accrued in the fiscal year complies with the provisions in the remuneration policy in force.

Also provide information on the relationship between the remuneration obtained by directors and the results or other performance measurements of the entity in the short and long term; explaining, where possible, how the changes in performance of the company have influenced changes in the remuneration of the directors, including those accrued payment of which was deferred and how they contribute to the Company's short- and long-term results.

In accordance with the Company Articles of Association (article 30.2) and the Remuneration Policy, non-executive directors will be entitled to: (i) an annual fixed remuneration; (ii) payments for attendance of the Board of Director or committee meetings; and (iii) stock-based remuneration or remuneration associated with the evolution of the share price. The maximum amount of this remuneration will also be established by the General Shareholders Meeting, and this maximum amount will remain in force until the General Shareholders Meeting establishes another amount.

The Remuneration policy also indicates that the specific amounts to be received by non-executive directors for their functions as such will be individually determined by the Board of Directors within the limits of the maximum amount approved by the General Shareholders Meeting. Then the Remuneration Policy establishes the individual amount to be paid to the Board members as an annual fixed remuneration in accordance with their role in the Board and in any of its committees.

Finally, the Remuneration Policy explains that these amounts correspond to a complete fiscal year. Should the director be a Board member or of one or several committees for a period other than one complete fiscal year, the amount will be calculated in the applicable proportion. Furthermore, if the number of Board members increases with regard to the limits established in the Articles of Association, the fixed remuneration to be received by any new non-executive director will be determined on the basis of the conditions described above. If, as a result of the increase in the number of members of the Board, the total amount to be paid to the directors in their capacity as such is higher than the maximum annual amount of the remuneration of the directors in their capacity as such, the Board of Directors will be entitled to proportionally reduce the amounts specified.

The remuneration accrued in the fiscal year ended on 31 December 2018 fully complies with the provisions in the Remuneration Policy. In compliance with the provisions in the Remuneration Policy stated above, the Company directors received during the three-month fiscal year ended on 31 December 2018 a fixed remuneration in accordance with the amounts specified in the Remuneration Policy. However, because the amounts stated

correspond to a complete fiscal year and the fiscal year ended on 31 December 2018 was only three months long, these amounts have been proportionally reduced.

- B.4 Give the result of consultative vote of the General Meeting of Shareholders to the annual report on remuneration for the previous year, indicating the number of negative votes that may have been issued:

	Number	% over the total
Votes cast	51,940,616	64.33%

	Number	% over votes cast
Negative votes	1,570,087	3.00%
Votes in favour	48,859,033	94.07%
Abstentions	1,511,496	2.91%

Remarks
<p>The information included in this section refers to the result of the General Shareholders Meeting's consultative vote on the annual remuneration report for the financial year ended on 30 September 2017.</p> <p>The annual remuneration report for the fiscal year ended on 30 September 2018 will be subject to the consultative vote of the shareholders in the Ordinary General Shareholders Meeting for the fiscal year, which is scheduled for 28 March 2019. It will be submitted to this same meeting this report, corresponding to the three-month financial year ended on 31 December 2018. See the explanation in section A.4.</p>

- B.5 Explain how the fixed components accrued during the fiscal year by the directors in their capacity as such have been determined, and how they varied with regard to the previous year

On 21 March 2018, the General Shareholders Meeting changed the maximum annual amount of the remuneration to be received by the directors acting as such, increasing it to EUR 1,1000,00. The maximum remuneration includes fixed annual items, attendance payments, and remuneration in stock or associated with stock evolution. This amount does not include any remunerations for fixed wages, variable remuneration, or any other notion corresponding to the Company's executive directors.

On 13 April 2016, the Board of Directors agreed to distribute the fixed remuneration as follows:

- Chairman of the Board of Directors: 225,000 euros gross per year.
- External directors: 65,000 euros gross per year.
- Extra for membership of the Audit and Control Committee: 25,000 euros gross per year.
- Extra for membership of the Appointments and Remuneration Committee: 25,000 euros gross per year.

This distribution has been in force during the fiscal year closed at 31 December 2018. Consequently, the determination of the fixed components accrued during the fiscal year

closed at 31 December 2018 by the directors acting as such has taken into account the positions held by the directors on the Board, as well as their membership in and attendance of the various Board committees.

However, because the amounts stated above correspond to a complete fiscal year and the fiscal year ended on 31 December 2018 was only three months long, these amounts have been proportionally reduced. Consequently, the amounts received by the directors as such in the three-month fiscal year ended on 31 December 2018 have varied with regard to those received in the twelve-month fiscal year ended on 30 December 2018, proportionally to the reduction of the duration of the fiscal years.

- B.6 Explain how the salaries accrued during the fiscal year now closed, by each of the executive directors for the performance of management duties was determined, and how they varied with regard to the previous year.

On 4 October 2018, the Company CEO, Mr. Fernando Eiroa, resigned from all his positions. During the fiscal year that ended on 31 December 2018 he only held his position for 4 days and consequently the amount received has changed with regard to that received in the twelve-month fiscal year ended on 30 September 2018, proportionally to the period of time during which he held the position.

No Company director has held the position of CEO after Mr. Fernando Eiroa's resignation during the three-month interim fiscal year ended on 31 December 2018.

- B.7 Explain the nature and main characteristics of the variable components of the remuneration schemes accrued in the fiscal year now closed.

Specifically:

- Identify each of the remuneration schemes that determined the various variable remunerations accrued by each of the directors during the fiscal year, including information about their scope, date of approval, implementation date, accrual and validity periods, the criteria used for the assessment of performance, and how this has affected the setting of the variable amount accrued, as well as the measurement criteria used and the period required to be able to adequately measure all the conditions and criteria stipulated.

In the case of stock option schemes or other financial instruments, the general characteristics of each scheme will include information about the conditions to acquire unconditional ownership (consolidation) and to exercise those options or financial instruments, including the price and period of exercise.

- Each of the directors, and their category (executive directors, external proprietary directors, independent external directors or other external directors) who benefit from remuneration schemes or plans that include a variable remuneration.
- If applicable, information about the accrual or payment deferral periods applied and/or the withholding / non-availability periods for stock or other financial instruments, if any.

Explain the short-term variable components of the remuneration schemes.

In accordance with the Company's Remuneration Policy, executive directors are the only ones that can receive a variable component as part of their remuneration. The variable component of executive directors' remuneration comprises (A) an annual variable

remuneration or bonus and (B) a long-term variable remuneration.

The annual variable remuneration or bonus is the short-term variable component of the remuneration schemes.

On 4 October 2018, the Company CEO, Mr. Fernando Eiroa, resigned from all his positions. During the fiscal year that ended on 31 December 2018 he only held his position for 4 days and consequently the amount received has changed with regard to that received in the twelve-month fiscal year ended on 30 September 2018, proportionally to the period of time during which he held the position.

No Company director has held the position of CEO after Mr. Fernando Eiroa's resignation during the three-month interim fiscal year ended on 31 December 2018.

Explain the long-term variable components of the remuneration schemes.

In accordance with the Company's Remuneration Policy, executive directors are the only ones that can receive a variable component as part of their remuneration. The variable component of executive directors' remuneration comprises (A) an annual variable remuneration or bonus and (B) a long-term variable remuneration.

After the resignation tendered by Mr. Fernando Eiroa on 4 October 2018, no director of the Company was appointed executive director during the three-month financial year ended on 31 December 2018. Therefore, no director accrued any amount as a long-term variable component in its remuneration scheme. See section B.10 for further information regarding Mr. Fernando Eiroa's remuneration.

However, two independent directors, i.e.: Dag Erik Johan Svanstrom and Nicolás Villén Jiménez (independent directors) are currently the beneficiaries of a single, exceptional incentive connected to the acceptance of their positions as directors upon market floatation. This incentive consists of the delivery, for no consideration, of the right to receive Company shares at the market floatation price.

These rights are in the form of restricted stock units ("RSUs"). They give the right to receive one share in the Company for each RSU. The number of RSUs granted to either one equals 50 per cent of the shares that were acquired by these directors upon the Company's stock market floatation. Specifically, Dag Erik Johan Svanstrom and Nicolás Vilén Jiménez were assigned RSUs equivalent to EUR 250,000 and 125,000 respectively.

The shares will be delivered three years from the admission to trading of the Company shares. This delivery is conditional upon the beneficiaries' continuing to hold their positions as directors after three years, as well as upon the non-disposal for a minimum period of three years of the shares acquired during the five business days from stock market floatation. In any case, the three independent directors may not dispose of the shares received as long as they remain in their positions as directors. This prohibition of disposal will not affect the shares acquired outside the framework of this exceptional and extraordinary incentive.

- B.8 Indicate whether certain variable components have been decreased or their return has been claimed when, in the former case, payment was consolidated and deferred, and in the latter, when it was consolidated and paid on the basis of data which were then proven to be clearly inaccurate. Describe the amounts decreased or returned through the application of the clawback clauses, why they were enforced, and the fiscal years to which they correspond.

N/A

- B.9 Explain the main characteristics of the long-term saving schemes whose equivalent annual amount or cost is given in the tables in Section C, including

retirement and any other survival benefit, which are partially or totally funded by the Company, whether it a defined benefit scheme, the contingencies covered, the conditions for consolidation of the economic rights in favour of the directors and their compatibility with any type of compensation for early termination or termination of the contractual relationship between the company and the director.

N/A

- B.10 Explain, if applicable, the compensations or any other type of payment derived from early removal, be it at the company's or at the director's initiative, or the termination of the agreement, in accordance with its terms, accrued and/or received by the directors during the fiscal year that has ended.

On 4 October 2018, the Company CEO, Mr. Fernando Eiroa, resigned from all his positions in the Company. Consequently, during the fiscal year ended on 31 December 2018, the agreement signed with the executive director (the "**Service Agreement**") was terminated and the conditions for his exist were established.

The compensation received by Mr. Fernando Eiroa as a result of the termination of the Service Agreement, in accordance with the terms and conditions stipulated in it and described in the Company's annual remuneration report for the previous fiscal years, were the following:

- a. Severance payment equal to 15 months of its fixed remuneration: 750,000 euros gross, as established in the Service Agreement.
- b. Compensation for breach of the three-month notice period: 150,000 euros gross, as established in the Service Agreement.
- c. Compensation for the post-contractual non-compete clause: 1,020,000 euros gross, which will be paid in monthly instalments throughout the duration of the non-competition obligation, as established in the Service Agreement. Moreover, in accordance with the Remuneration Policy, in the event of a breach of the non-compete clause, the Company may withhold and request the return of any monthly instalments paid in consideration of the post-contractual non-compete clause.
- d. Compensation for vacations not taken: 49,201.49 euros gross for the days of vacation not taken during the period in which Mr. Eiroa held the position of CEO of a Company subsidiary.

Also as part of the termination of the Service Agreement, Mr. Eiroa was recognised 192,629 options over Company shares, corresponding proportionally to the period elapsed from the effective date of granting of the options to his exit from the Group, payable as Company shares under the terms and conditions of the New LTIP and in accordance with what was notified to the market by the Company in its annual remuneration report and in the annual governance report corresponding to the fiscal year ended on 30 September 2018.

- B.11 Indicate whether there have been any significant changes in the contracts of those individuals performing senior management functions as executive directors, and, if applicable, explain them. Also explain the main conditions of the new contracts signed with executive directors during the fiscal year, unless already explained in section A.1.

During the fiscal year ended on 31 December 2018, the agreement signed with the executive director Mr. Félix Fernando Eiroa Giménez was terminated. No new agreements have been signed with executive directors during the three-month interim fiscal years ended on 31 December 2018.

- B.12 Explain any additional remuneration paid to the directors as consideration for services provided other than those inherent to their positions.

N/A

- B.13 Explain any remuneration derived from the granting of advances, loans, and guarantees, specifying the interest rate, their essential characteristics, and any amounts returned, as well as the obligations assumed by them as guarantee.

N/A

- B.14 Specify the remuneration in kind accrued by the directors during the fiscal year, briefly explaining the nature of the different salary items.

N/A

- B.15 Explain the remuneration accrued by the director by virtue of the payments made by the listed company to a third-party entity in which the director provides their services, when these payments are intended to remunerate their services in the company.

N/A

- B.16 Explain any other remuneration item other than the above, whatever its nature or the group entity paying it, particularly when it is regarded as a related transaction or its issuance distorts the faithful image of the total remunerations accrued by the director.

N/A

C. DETAILS OF THE INDIVIDUAL REMUNERATIONS CORRESPONDING TO EACH DIRECTOR

Name	Type	Accrual period fiscal year
Richard Golding	Other External	From 01/10/2018 to 31/12/2018
Nicolás Villén Jiménez	Independent	From 01/10/2018 to 31/12/2018
Ana Bolado	Independent	From 01/10/2018 to 31/12/2018
Jackie Kernaghan	Independent	From 01/10/2018 to 31/12/2018
Johan Svanstrom	Independent	From 01/10/2018 to 31/12/2018
Javier Fernández Alonso	Proprietary	From 01/10/2018 to 31/12/2018
Colin Hall	Proprietary	From 01/10/2018 to 31/12/2018
Carlos Ortega Arias-Paz	Proprietary	From 01/10/2018 to 31/12/2018

Mario Armero Montes	Proprietary	From 01/10/2018 to 31/12/2018
Félix Fernando Eiroa Giménez	Executive	From 01/10/2018 to 04/10/2018

C.1 Complete the following tables with the individual remuneration of each of the directors (including remuneration for executive duties) accrued over the fiscal year.

a) Remuneration of the company that is the subject of this report:

i) Remuneration accrued in cash (thousands of euros)

Name	Salary	Fixed remuneration	Per diem allowances	Short-term variable remuneration	Long-term variable remuneration	Remuneration for belonging to the Board committees	Compensation	Other items	Total 2018	Total 2017
Johan Svanstrom	0	16.25	0	0	0	12.5	0	0	29	115
Nicolás Villén Jiménez	0	16.25	0	0	0	12.5	0	0	29	115
Mario Armero Montes	0	16.25	0	0	0	0	0	0	16.25	34
Jackie Kernaghan	0	16.25	0	0	0	12.5	0	0	29	39
Javier Fernández Alonso	0	16.25	0	0	0	6.25	0	0	22.5	90
Colin Hall	0	16.25	0	0	0	6.25	0	0	22.5	90
Carlos Ortega Arias-Paz	0	16.25	0	0	0	0	0	0	16.25	34
Ana Bolado	0	16.25	0	0	0	12.5	0	0	29	87
Richard Golding	0	56.25	0	0	0	0		0	56.25	46
Felix Fernando Eiroa Giménez	0	0	0	0	0	0	750	398.7	1,148.7	718

Remarks
The fiscal year ended on 31 December 2018 had a duration of 3 months. Consequently, no remuneration accrued in cash

during this fiscal year is comparable to those accrued in the previous fiscal year, which ended on 30 September 2018 and had a duration of 12 months.

The information included in the table under the "Total 2018" column refers to information on the 3-month interim year ended on 31 December 2018 (1 October 2018 to 31 December 2018). As for the information included in the table under the "Total 2017" column, it refers to information on the fiscal year ended on 30 September 2018, which had a duration of 12 months (1 October 2017 to 30 September 2018).

ii) Movements in share-based remuneration schemes and gross profit from the shares or consolidated financial instruments

Name	Plan Name	Financial instruments at the start of fiscal year t		Financial instruments granted during fiscal year t		Financial instruments consolidated in fiscal year t				Instruments expired and not exercised	Financial instruments at the end of fiscal year t	
		No instruments	No equivalent shares	No instruments	No equivalent shares	No instruments	No equivalent shares	Consolidated share price	Gross profit from shares or consolidated financial instruments (thousands €)	No instruments	No instruments	No equivalent shares
Fernando Eiroa Giménez	Long-Term Incentives Plan (LTIP) Second cycle	50,785	60,943	0	0	0	0	0	0	0	50,785	60,943
	New Long-Term Incentives Plan (New LTIP)	571,625	0	0	0	0	0	0	0	0	192,629	0

Remarks

Regarding the New Long-Term Incentives Plan (New LTIP), the stock options delivered may be exercised after three years from 1 January 2018, for a period of four years (i.e.: from 2021 to 2024). Upon approval of the plan, the number of options allocated to Mr. Eiroa was 571,625. However, due to Mr. Eiroa's resignation as Company CEO on 4 October 2018, as part of the termination of the Service Agreement, Mr. Eiroa was recognised 192,629 options over Company stock, proportionally corresponding to the period elapsed from the effective date of the granting of the option to his exit from the Group. These options may be exercised in the same terms as initially stipulated.

iii) Long-term savings schemes

	Remuneration for consolidation of rights to savings schemes
Fernando Eiroa Giménez	0

Name	Company's contribution for the fiscal year (thousands €)				Total cumulative funds (thousands €)			
	Savings schemes with consolidated economic rights		Savings schemes with non-consolidated economic rights					
	Fiscal year t	Fiscal year t-1	Fiscal year t	Fiscal year t-1	Fiscal year t		Fiscal year t-1	
					Savings schemes with consolidated economic rights	Savings schemes with non-consolidated economic rights	Savings schemes with consolidated economic rights	Savings schemes with non-consolidated economic rights
Fernando Eiroa Giménez	0	0	0	0	0	0	0	0

Remarks
N/A

iv) Other benefits (thousands of euros)

Name	Item	Remuneration amount
Director 1	N/A	N/A

Remarks
N/A

b) Remuneration accrued by directors of the company as board members in other companies in the group:

i) Remuneration in cash (thousands of euros)

Name	Salary	Fixed remuneration	Per diem allowances	Short-term variable remuneration	Long-term variable remuneration	Remuneration for belonging to the Board committees	Compensation	Name	Salary	Fixed remuneration
Ana Bolado Valle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Carlos Ortega Arias-Paz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Colin Halln	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dag Erik Johan Svanstrom	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Félix Fernando Eiroa Giménez	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jackie Kernaghan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Javier Fernández Alonso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mario Armero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nicolás Villén Jiménez	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Richard Golding	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Remarks
N/A

ii) Movements in share-based remuneration schemes and gross profit from the shares or consolidated financial instruments

Name	Plan Name	Financial instruments at the start of fiscal year t		Financial instruments granted during fiscal year t		Financial instruments consolidated in fiscal year				Instrument expired and not exercised	Financial instruments at the end of fiscal year t	
		No instruments	No equivalent shares	No instruments	No equivalent shares	No instruments	No equivalent shares	Consolidated share price	Gross profit from shares or consolidated financial instruments (thousands €)	No instruments	No instruments	No equivalent shares
Director 1	Plan 1											
	Plan 2											

Remarks
N/A

iii) Long-term savings schemes

	Remuneration for consolidation of rights to savings schemes
Director 1	

Name	Company's contribution for the fiscal year (thousands €)				Total cumulative funds (thousands €)			
	Savings schemes with consolidated economic rights		Savings schemes with non-consolidated economic rights		Fiscal year t		Fiscal year t-1	
	Fiscal year t	Fiscal year t-1	Fiscal year t	Fiscal year t-1	Savings schemes with consolidated economic rights	Savings schemes with non-consolidated economic rights	Savings schemes with consolidated economic rights	Savings schemes with non-consolidated economic rights
Director 1								

Remarks
N/A

iv) Other items

Name	Item	Remuneration amount
Director 1	N/A	N/A

Remarks
N/A

c) **Summary of remuneration (thousands of euros):**

The summary must include the amounts corresponding to all the remuneration items included in this report that have been accrued by the director, in thousands of euros:

Name	Remuneration accrued in the Company				Remuneration accrued in the group's companies				Total		
	Total remuneration in cash	Amount of shares granted	Gross gain from the options exercised	Total 2017 company	Total remuneration in cash	Amount of shares delivered	Gross gain from the options exercised	Total 2017 group	Total 2017	Total 2016	Contribution to savings schemes during the year
Ana Bolado	29	0	0	0	29	0	0	0	0	0	29
Carlos Ortega Arias-Paz	16.25	0	0	0	16.25	0	0	0	0	0	16.25
Jackie Kernaghan	29	0	0	0	29	0	0	0	0	0	29
Mario Armero Montes	16.25	0	0	0	16.25	0	0	0	0	0	16.25
Colin Hall	22.5	0	0	0	22.5	0	0	0	0	0	22.5
Johan Svanstrom	29	0	0	0	29	0	0	0	0	0	29
Javier Fernández Alonso	22.5	0	0	0	22.5	0	0	0	0	0	22.5
Nicolás Villén Jiménez	29	0	0	0	29	0	0	0	0	0	29
Richard Golding	56.25	0	0	0	56.25	0	0	0	0	0	56.25
Fernando Eiroa Giménez	1,148.7	0	0	0	1,148.7	0	0	0	0	0	1,148.7
TOTAL	1,391.2	0	0	0	1,391.2	0	0	0	0	0	1,391.2

Remarks

The fiscal year ended on 31 December 2018 had a duration of 3 months. Consequently, no remuneration accrued in cash during this fiscal year is comparable to those accrued in the previous fiscal year, which ended on 30 September 2018 and had a duration of 12 months.

D. OTHER INFORMATION OF INTEREST

If there is any relevant aspect on the matter of remuneration of directors that it has not been possible to include in the rest of the data of this report, but that should be included in order to provide the most complete and explanatory information on the remuneration structure and practices of the company in relation to its directors,

please provide it here briefly.

Explanatory Note 1:

The fiscal year ended on 31 December 2018 had a duration of 3 months. Consequently, no remuneration accrued in cash during this fiscal year is comparable to those accrued in the previous fiscal year, which ended on 30 September 2018 and had a duration of 12 months.

Explanatory Note 2:

It is hereby stated that on 4 October 2018, the Company CEO, Mr Fernando Eiroa, resigned from all his positions in the Company, and consequently his contract as Company CEO was terminated. The exit conditions were set on the basis of a Termination Agreement signed on 4 October 2018. However, this report includes the information on the CEO for the financial year ended on 31 December 2018, given that he continued to hold positions in the Company for 4 days during the fiscal year.

IMPORTANT NOTICE: This document is a translation of an original text in Spanish. In case of any discrepancy between both texts, the Spanish version will prevail.

This annual remuneration report was approved by the Board of Directors of the Company at its meeting of 26/02/2019

Indicate whether there are directors who have voted against the approval of the report, or who have abstained.

Yes

No

Name or trade name of Board member who have not voted for the approval of this report	Reasons (against, abstention, non-attendance)	Explain the reasons