



**PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE
PARQUES REUNIDOS SERVICIOS CENTRALES, S.A. EN RELACIÓN CON LA
MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA
SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA
JUNTA GENERAL ORDINARIA CONVOCADA PARA LOS DÍAS 21 Y 22 DE
MARZO DE 2018, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA
RESPECTIVAMENTE**

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), el Consejo de Administración de Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A. (“**Parques Reunidos**” o la “**Sociedad**”), previo informe de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, ha elaborado y aprobado la presente propuesta motivada de modificación de la Política de Remuneraciones de Parques Reunidos, que se someterá a la aprobación de la Junta General de accionistas cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el día 21 de marzo de 2018.

En caso de aprobación por la Junta General de accionistas de Parques Reunidos, este texto refundido de la Política de Remuneraciones sustituirá y reemplazará al texto hasta ahora vigente y descrito en el último Informe Anual de Remuneraciones sometido a votación consultiva de la Junta General, esto es, el informe correspondiente al ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2017.

2. PERIODO DE VIGENCIA

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones será de aplicación durante los ejercicios 2017, 2018 y 2019, salvo que la Junta General de accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

3. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

Se propone la modificación del apartado “4.3.1. Remuneración fija anual”, que tendrá la siguiente redacción:

“4.3.1. Retribución fija anual

El Consejo de Administración establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta lo siguiente:

- *El papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus comisiones.*
- *Las tareas y responsabilidades específicas asignadas.*
- *La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas.*
- *La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.*

Teniendo en cuenta lo anterior, el importe individual a percibir por los miembros del Consejo de Administración como retribución fija anual es el siguiente:

- *La cantidad de 225.000 euros para el Presidente del Consejo de Administración.*
- *La cantidad de 65.000 euros para cada miembro del Consejo de Administración.*

El importe individual a percibir por los miembros del Consejo de Administración por su participación en cada una de las distintas comisiones es el siguiente:

- *La cantidad de 25.000 euros por la participación del consejero en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.*
- *La cantidad de 25.000 euros por la participación del consejero en la Comisión de Auditoría y Control.*

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

Si el número de miembros del Consejo de Administración aumentase respecto de los límites previstos por los Estatutos sociales, la retribución fija a percibir por cualquier nuevo consejero no ejecutivo se determinará conforme a las condiciones anteriormente descritas. Si, como consecuencia del aumento del número de miembros del Consejo de Administración, el importe total a pagar a los consejeros por su condición de tales fuese superior al importe máximo anual de la remuneración de los consejeros por su condición de tales, el Consejo de Administración estará facultado para reducir de forma proporcional las cantidades descritas en el presente apartado 4.3.1.

Dentro del límite del importe máximo anual de remuneración de los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, las cantidades descritas en el presente apartado 4.3.1 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.”

Se propone la modificación del apartado “4.3.3. *Importe máximo anual de remuneración de los miembros del Consejo de Administración como tales*”, que tendrá la siguiente redacción:

“4.3.3. *Importe máximo anual de remuneración de los miembros del Consejo de Administración como tales*

La remuneración anual máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales asciende a 1.100.000 euros.

Excepcionalmente, a aquellos consejeros no ejecutivos que compren acciones de Parques Reunidos Servicios Centrales S.A. en el momento de la salida a Bolsa y admisión a negociación de las acciones de la Sociedad, se les concederá una cantidad de Unidades de Acciones Restringidas, equivalente a una cantidad de acciones hasta un máximo de 1.250.000 euros, según la valoración de la salida a Bolsa, dicha concesión estando sujeta, tras un periodo de tres años, al cumplimiento de determinadas condiciones.

El importe máximo mencionado estará vigente hasta que la Junta General de accionistas adopte otra decisión al respecto.”



Se propone la modificación del apartado “5.3.2.2 Remuneración variable a largo plazo”, que tendrá la siguiente redacción:

“5.3.2.2. Retribución variable a largo plazo

Los consejeros ejecutivos podrían participar en los planes de incentivos a largo plazo que implante la Sociedad, si la Comisión de Nombramientos y Retribuciones lo propone al Consejo de Administración.

Por consiguiente, la retribución variable a largo plazo permite al CEO 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y establecidas por el Consejo de Administración o (ii) de la evolución del precio de cotización de la acción de la Sociedad.

(a) Plan de Incentivos a Largo Plazo (LTIP)

El Plan de Incentivos a Largo Plazo (Long term incentive plan, en adelante “LTIP”) se compone de dos concesiones anuales de Unidades de Acciones por Desempeño (Performance stock unit, en adelante “PSU”) o ciclos de un periodo de tres años cada uno. Cada ciclo se inicia en la correspondiente fecha de inicio (“Fecha de Inicio”) y finaliza en el tercer aniversario de dicha fecha (“Fecha de Valor”). La fecha de admisión se considerará como Fecha Inicial para el primer ciclo. Para el segundo ciclo, la Fecha Inicial será el 1 de enero de 2017. La entrega de las acciones correspondientes a cada ciclo, se efectuará una vez transcurridos 60 días laborables tras la correspondiente Fecha de Valor, en la medida en que las condiciones de desempeño hayan sido cumplidas. Teniendo en cuenta la concesión anual de PSUs y el periodo estipulado de tres años, los ciclos pueden solaparse y, por consiguiente, el LTIP se prolongará desde la Admisión hasta marzo de 2020.

Cada PSU da derecho al CEO a recibir una acción si continua prestando servicios a la Sociedad a la Fecha de Valor y las metas de desempeño preestablecidas se han cumplido. La cantidad de PSUs que el CEO recibirá se calculará dividiendo el salario fijo entre la media del precio la acción en la Fecha Inicial y el precio objetivo de la acción en Bolsa en la Fecha de Valor del ciclo que corresponda, que la Sociedad comunicará al CEO en la correspondiente Fecha Inicial.

La cantidad final de PSUs que se convertirán en acciones que el CEO tiene derecho a recibir depende del nivel de cumplimiento de los objetivos

siguientes: (i) precio de la acción; (ii) rentabilidad total relativa para el accionista, en relación con un grupo de referencia de 4 sociedades del sector de explotación de parques de ocio; y (iii) rentabilidad total relativa para el accionista en relación con un grupo de referencia de 15 sociedades que se consideren relevantes a efectos de comparación. La escala de desempeño para cada objetivo permite un exceso de desempeño de la meta de un 20%.

(b) Nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (Nuevo LTIP)

El Nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (New Long Term Incentive Plan, en adelante “**Nuevo LTIP**”) consiste en la entrega de opciones sobre acciones de la Sociedad (stock options). La entrega de las referidas opciones sobre acciones se producirá con efectos 1 de enero de 2018 (“**Fecha de Concesión**”). Una vez transcurridos tres años desde el 1 de enero de 2018 (“**Período de Consolidación**”), las opciones sobre acciones podrán ser ejercitadas durante un período de cuatro años (“**Período de Ejercicio**”), esto es, durante los años 2021 a 2024.

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

Cada una de las opciones dará derecho a percibir el incremento de valor de un número equivalente de acciones, tomando como referencia el precio de cotización de las acciones de Parques Reunidos en el momento de ejercicio de las referidas opciones (“**Valor de Referencia**”).

Las opciones serán liquidables en acciones de Parques Reunidos. De acuerdo con el mecanismo de liquidación del Nuevo LTIP el número de acciones a entregar se determinará dividiendo (i) el rendimiento obtenido con ocasión del ejercicio de las opciones, equivalente a la diferencia positiva entre el Valor de Referencia y el Precio de Ejercicio (valor intrínseco), entre (ii) el Valor de Referencia.

Corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la aplicación de este esquema al CEO, incluyendo el número de opciones sobre acciones, el precio de ejercicio, el valor de referencia y el plazo de duración en los términos establecidos en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.”



Se propone la modificación del apartado “6.3. Vigencia de la Política de Remuneraciones”, que tendrá la siguiente redacción:

“La presente Política de Remuneración tendrá una vigencia de tres ejercicios fiscales tras el ejercicio en que el entonces accionista único de la Sociedad la hubiera aprobado.

No obstante lo anterior, la Junta General de accionistas de Parques Reunidos podrá corregir, modificar o sustituir la presente Política de Remuneración en todo momento conforme a los procedimientos establecidos.

El presente texto de la Política de Remuneraciones incluye las modificaciones aprobadas por las Juntas Generales ordinarias de accionistas de 16 de marzo de 2017 y de 21 de marzo de 2018.”

Los demás apartados de la Política de Remuneraciones se mantienen inalterados, salvo en lo que respecta a los posibles ajustes de fechas o de numeración de párrafos.

4. CONCLUSIONES

El Consejo de Administración de Parques Reunidos considera que la remuneración de los consejeros prevista en esta Política de Remuneraciones, tras la modificación propuesta a la Junta General de accionistas, guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su actual situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración está orientado a promover el crecimiento, la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En Madrid, a 7 de febrero de 2018.