



**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 DECIMOCUARTO DEL ORDEN DEL
DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA CONVOCADA PARA LOS DÍAS 28
Y 29 DE MARZO DE 2019, 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 Retribuciones, 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 28 de marzo de 2019.

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 31 de diciembre de 2018.

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” que tendrá la siguiente redacción:

“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 500.000 euros para el Presidente del Consejo de Administración. De la referida cantidad, una parte será abonada en efectivo (i.e. 400.000 euros) y los restantes 100.000 euros en acciones de la Sociedad, sujeto a la aprobación de la Junta General de Accionistas de conformidad con la legislación aplicable.

–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.”, que tendrá la siguiente redacción:

“La remuneración anual máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales asciende a 1.800.000 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 “5.3.2.1.”, que tendrá la siguiente redacción:

“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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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.

La remuneración variable anual se calculará tomando como referencia la remuneración fija de acuerdo con la práctica de la Sociedad con sus empleados.

En el caso concreto del CEO, el importe máximo que tendrá derecho a percibir como remuneración variable anual será del 150% de su remuneración fija. Dentro de ese máximo, el importe final se concretará por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones 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 un año 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 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. Este parámetro representará el 70% del total cada año.*
- (b) Otros indicadores de referencia tales como la seguridad, las inversiones en bienes de capital (CAPEX) y la experiencia de los clientes. Este parámetro representará el 10% total de cada año.*
- (c) Un objetivo relativo al desempeño específico de las funciones propias de cada consejero ejecutivo que será monitorizado por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones. Este parámetro representará el 20% del total cada año.”*

Se propone la modificación del apartado “5.3.2.2”, que tendrá la siguiente redacción:

“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 2018) aprobado en 2018*

*El Plan de Incentivos a Largo Plazo (Long Term Incentive Plan, en adelante “**LTIP 2018**”) consiste en la entrega de opciones sobre acciones de la Sociedad (stock options). La entrega de las referidas opciones sobre acciones se produjo con efectos 1 de enero de 2018 (“**Fecha de Concesión**”). Una vez transcurridos tres años a contar 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 en las condiciones que se establezcan.*

*El precio de ejercicio de las opciones sobre acciones entregadas en el marco del LTIP 2018 es el precio de las acciones de la Sociedad en la fecha de salida Bolsa, esto es, 15,50 euros por acción (“**Precio de Ejercicio**”).*

*Cada una de las opciones da 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 LTIP 2018 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.

La Junta General de Accionistas celebrada el 21 de marzo de 2018 aprobó 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. De conformidad con el referido acuerdo, el número máximo total de opciones a recibir por el Consejero Ejecutivo de la Sociedad asciende a 571.625.

(b) Plan de Incentivos a Largo Plazo (LTIP 2019)

*El Plan de Incentivos a Largo Plazo (Long Term Incentive Plan, en adelante “**LTIP 2019**”) 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 28 de enero de 2019 (“**Fecha de Concesión**”). El periodo de consolidación (“**Período de Consolidación**”) abarca desde la Fecha de Concesión hasta el 31 de diciembre de 2020. Las opciones sobre acciones podrán ser ejercitadas durante un período de cuatro años (“**Período***

de Ejercicio”), esto es, durante los años 2021 a 2024 en las condiciones que se establezcan.

*El precio de ejercicio de las opciones sobre acciones entregadas en el marco del LTIP 2019 es de 11,50 euros por acción (“**Precio de Ejercicio**”).*

*Cada una de las opciones da 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**”). Cada opción dará derecho a percibir, como máximo, un incremento de valor de 4 euros por opción, esto es, está limitado a un precio de cotización de 15,50 euros por acción.*

De acuerdo con el mecanismo de liquidación del LTIP 2019 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), multiplicado por el número de opciones ejercitadas, entre (ii) el Valor de Referencia.

*No obstante, si el precio de cotización de la acción de Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A. es igual o superior a 15,50 euros por acción, a efectos de calcular el rendimiento obtenido con ocasión del ejercicio de las opciones, se considerará como valor de referencia 15,50 euros por acción (“**Valor de Referencia Corregido**”), si bien a efecto de determinar el número de acciones se dividirá por el Valor de Referencia.*

El número de acciones a entregar se reducirá proporcionalmente de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Si el precio de cotización es de 15,50 euros por acción, se aplicará un coeficiente del 100 por 100 sobre el número de acciones a entregar.*
- b) Si el precio de cotización es igual o superior a 20,50 euros por acción, se aplicará un coeficiente del cero por 100 sobre el número de acciones a entregar.*
- c) Si el precio de cotización está entre 15,50 euros por acción y 20,50 euros por acción, el coeficiente a aplicar sobre el número de acciones a entregar se calculará por interpolación lineal.*

Las opciones serán liquidables en acciones de Parques Reunidos.

Cada vez que el CEO ejercite opciones sobre acciones concedidas al amparo del LTIP 2019, éste deberá ejercitar el mismo número de opciones concedidas al amparo del LTIP 2018. En el supuesto de que, en el momento de ejercitar las opciones concedidas en el LTIP 2019, el precio de cotización de la acción de Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A. sea igual o inferior a 15,50

euros por acción, se extinguirán el mismo número de opciones del LTIP 2018 que las ejercitadas conforme al LTIP 2019.

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 “5.3.3”, que tendrá la siguiente redacción:

“Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir una compensación por cese anticipado incluida en el contrato individual, en caso de finalización de las relaciones laborales por motivos no imputables a estos. En cualquier caso, las indemnizaciones por cese anticipado no compensarán unos resultados desfavorables.

Salvo que la extinción anticipada del contrato del Consejero Delegado se base en un despido disciplinario procedente, el Consejero Delegado tendrá derecho a recibir una indemnización bruta equivalente a 15 mensualidades de retribución fija.”

Los demás apartados de la Política de Remuneraciones se mantienen inalterados, salvo en lo que respecta a los posibles ajustes de fechas, numeración de párrafos, ajustes no sustantivos, etc.

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 26 de febrero de 2019