



**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 SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE
LA JUNTA GENERAL ORDINARIA CONVOCADA PARA LOS DÍAS 16 Y 17 DE
MARZO DE 2017, 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 16 de marzo de 2017.

En caso de aprobación por la Junta General de accionistas de Parques Reunidos, esta Política de Remuneraciones sustituirá y reemplazará a la hasta ahora vigente descrita 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 2016.

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 que cerrarán a 30 de septiembre de 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 “5.3.2.1 Remuneración variable anual” (sin variación de los demás apartados de la Política de Remuneraciones), que tendrá la siguiente redacción:

“5.3.2.1 Remuneración variable anual

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 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 Comisión de Nombramientos y Remuneraciones en función del grado de consecución de objetivos.

Dos tercios de la remuneración variable anual se abonará 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 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 80% del total de PSUs otorgadas cada año.*
- (b) *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 de PSUs otorgadas cada año.”*

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 2017.