



**INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y
REMUNERACIONES DE PARQUES REUNIDOS SERVICIOS CENTRALES, S.A.
EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A 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. OBJETO DEL INFORME

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**”), así como en el artículo 15.5.(v) del Reglamento del Consejo de Administración de Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A. (“**Parques Reunidos**” o la “**Sociedad**”), la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones de dicho Consejo de Administración, en su reunión de fecha 7 de febrero de 2017, ha elaborado y aprobado el presente informe para justificar y explicar la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad que se eleva al Consejo de Administración para que éste, a su vez, lo someta a la aprobación de la Junta General de accionistas de Parques Reunidos.

La mencionada propuesta, cuyo texto íntegro figura en el Anexo de este Informe, tiene por finalidad retribuir al consejero ejecutivo por el crecimiento y la creación de valor en el Grupo a los efectos de alinear los intereses de los accionistas con la gestión prudente de los riesgos en un marco plurianual, todo ello mediante el abono de una retribución variable —dos tercios en efectivo y un tercio en acciones de la Sociedad—, de hasta un 120% de su retribución fija y vinculada al cumplimiento de determinados parámetros basados en (i) los resultados consolidados del negocio, medidos en términos de beneficios antes de intereses, impuestos, depreciación y amortizaciones (EBITDA) y (ii) un objetivo relativo al desempeño específico de las funciones propias de cada consejero ejecutivo que será monitorizado por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, y siendo requisito para el cobro de la remuneración



que se devengue en el contexto del Plan de Incentivos, que el beneficiario permanezca en la Sociedad en el momento de su abono, salvo supuestos especiales (p.ej., fallecimiento, invalidez o jubilación). Dentro de dicho porcentaje máximo, el importe final de la remuneración variable se concretará por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones en función del grado de consecución de los citados objetivos.

Los restantes términos de la Política de Remuneraciones aprobada por el, por entonces, accionista único de la Sociedad el 13 de abril de 2016 permanecerán sin variación.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN PROPUESTA

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones considera que es importante incluir en el sistema de retribución variable del consejero ejecutivo de la Sociedad un sistema de retribución a largo plazo, vinculado al crecimiento de la compañía a la creación de valor para los accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, con el apoyo de asesores externos, ha estado trabajando en el diseño de ese sistema. Tras un proceso de consultas y comunicación entre los miembros de la Comisión liderado por su Presidente en este ejercicio, existe el convencimiento de la necesidad de implantar el sistema en los términos aquí descritos, por lo que se procede a proponer al Consejo de Administración que lo presente a aprobación de la Junta General.

3. EXPLICACIÓN DE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

Importe de la retribución variable a largo plazo

El plan de retribución variable a largo plazo conlleva que el consejero ejecutivo pueda recibir, anualmente, hasta un máximo de 120% de su remuneración fija en concepto de retribución variable. Dos tercios de esta cantidad se abonarían en efectivo y un tercio en acciones de la Sociedad.

En relación con la parte en acciones, el consejero ejecutivo recibirá anualmente *Performance Stock Units* (PSUs) por un importe máximo equivalente, por tanto, al 40% de su retribución fija (dependiendo del cumplimiento de las condiciones referidas más adelante, dicho importe



podrá finalmente oscilar entre un mínimo del 0% y un máximo del 40% de su retribución fija), siendo el valor de cada PSU el 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. Cada PSU será canjeable por una acción de la Sociedad de conformidad con el calendario de devengo referido a continuación.

Las PSUs se otorgarán todos los años inmediatamente tras la publicación de los resultados anuales de la Sociedad. Si este programa de incentivos es aprobado por la próxima Junta General de accionistas, las primeras PSUs serían otorgadas una vez hecho públicos los resultados anuales del ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2017.

Vinculación con la evolución de Parques Reunidos a medio y largo plazo

Las PSUs se convertirán en acciones en un plazo de tres años desde la fecha de cierre del ejercicio por el que se devengó la retribución variable por la que respectivamente se otorgaron en caso de que se cumplan una serie de condiciones, las cuales tienen por objeto que se asegure que dicha conversión en acciones se corresponda con el rendimiento profesional del consejero ejecutivo. Siempre que las condiciones se cumplan, las primeras PSUs entregadas se convertirán en acciones a la mayor brevedad posible tras la finalización del ejercicio que cerrará a 30 de septiembre de 2020.

Vinculación de la percepción con los resultados de Parques Reunidos

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.



El sistema podrá incluir mecanismos estándar de claw-back. Asimismo, las PSUs podrían convertirse en acciones anticipadamente en determinadas circunstancias.

4. 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.

En consecuencia, la Política de Remuneraciones objeto de este informe sustituye y reemplaza a la hasta ahora vigente descrita en el último Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros sometido a votación consultiva de la Junta general, esto es, el informe correspondiente al ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2016.

5. CONCLUSIÓN

Por todo lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones de Parques Reunidos eleva la presente propuesta al Consejo de Administración de la Sociedad para que este, a su vez, la proponga a la Junta General para su aprobación.

En Madrid, a 7 de febrero de 2017.



ANEXO

TEXTO ÍNTEGRO DE LA MODIFICACIÓN PROPUESTA

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 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 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.”*