PARQUES REUNIDOS SERVICIOS CENTRALES, S.A.

Política de Remuneración de los miembros del Consejo de Administración

ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN 3
2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN 4
3. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN 5
3.1. Atraer y retener a los mejores profesionales 5
3.2. Sostenibilidad a largo plazo 5
3.3. Equidad interna y externa 5
3.4. Transparencia 5
3.5. Claridad e individualización 6
4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES 7
4.1. Marco legal 7
4.2. Disposiciones estatutarias 7
4.3. Elementos de la remuneración 8
4.3.1. Retribución fija anual 8
4.3.2. Retribución en acciones 9
4.3.3. Importe máximo anual de remuneración de los miembros del Consejo de Administración como tales 9
5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS 11
5.1. Marco legal 11
5.2. Disposiciones estatutarias 11
5.3. Elementos de remuneración de los consejeros ejecutivos 11
5.3.1. Retribución fija anual 11
5.3.2. Retribución variable 12
5.3.2.1. Retribución variable anual 12
5.3.2.2. Retribución variable a largo plazo 13
5.3.3 Indemnizaciones por cese anticipado 14
5.3.4. Contribuciones a planes de pensiones, planes de cobertura social y seguros de vida 14
5.3.5. Retribución en especie 14
6. GOBERNANZA 16
6.1. Elaboración, aprobación, vigencia y revisión de la Política de Remuneración 16
6.2. Supervisión y aplicación de la Política de Remuneración 16
6.3. Vigencia de la Política de Remuneración 16

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A, (en adelante, "**Parques Reunidos**" o la "**Sociedad**") considera, por las características de la actividad que desarrolla, que su equipo humano es un elemento esencial para alcanzar sus objetivos. Parques Reunidos es consciente del papel que cumple la remuneración en la motivación y en la retención de talento en relación con las personas responsables de la Sociedad.

En el presente documento se refleja la Política de Remuneración aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Parques Reunidos (en adelante, la "**Política de Remuneración**") para dar cumplimiento: (i) a la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas; y (ii) a los requisitos legales establecidos por la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, "**Ley de Sociedades de Capital**").

En el presente documento se definen los aspectos siguientes: los procedimientos para determinar la Política de Remuneración de los miembros del Consejo de Administración, las características generales de los elementos de la remuneración y su compatibilidad con una gestión adecuada de los riesgos, con la estrategia, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, los principios que rigen dicha Política de Remuneración, así como los distintos esquemas retributivos aplicados.

La Política de Remuneración ha sido elaborada teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado para empresas comparables. La remuneración que se establece a continuación mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad. Además, incorpora las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables.

2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

El objetivo principal de la presente Política de Remuneración es sentar las bases de la retribución de los miembros del Consejo de Administración para poder determinar un sistema de remuneración acorde con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Parques Reunidos, tanto en términos absolutos como en términos relativos a otras empresas del sector.

En este sentido, la presente Política de Remuneración tiene como finalidad definir y controlar las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, para generar e incrementar el valor del Grupo, para sus empleados y sus accionistas, a través de la transparencia en materia de remuneración de consejeros.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneración de los consejeros pretende establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por estos, y se aplica con el fin de atraer, retener y motivarlos. Pretende asimismo alentar a los consejeros a que cumplan con los objetivos estratégicos de Parques Reunidos en el contexto en el que desarrolla su actividad conforme a la legislación en vigor.

En particular, la Política de Remuneración responde a los siguientes objetivos de la Sociedad:

- Establecer y presentar los principios sobre los que se basa dicha Política de Remuneración.
- Aplicar una cultura de gestión de riesgos, eficaz y sólida, que promueva la estrategia de la Sociedad y la realización de su misión, su visión y sus valores, y que cuente con las disposiciones necesarias para atenuar y resolver los conflictos de intereses que pueda generar la Política de Remuneración y sus prácticas.
- Informar a todos los consejeros y a las partes interesadas de la Sociedad sobre los detalles de las retribuciones.

3. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, Parques Reunidos ha considerado apropiado establecer unos principios claros en este ámbito y en el de la Política de Remuneración para garantizar que la estrategia de remuneración aprobada por el Consejo de Administración se aplique de conformidad con la propia estrategia de la Sociedad, basada tanto en el pilar de la competitividad como en el de la equidad.

Con esta finalidad, la actual Política de Remuneración se regirá por los siguientes principios:

3.1. Atraer y retener a los mejores profesionales

A través de la Política de Remuneración se trata de establecer retribuciones que sean competitivas en el mercado para atraer y retener talento que contribuyan a la creación de valor para la Sociedad.

3.2. Sostenibilidad a largo plazo

Las remuneraciones serán compatibles con la estrategia empresarial de la Sociedad a largo plazo, con sus valores, objetivos e intereses, e incluirá las disposiciones adecuadas para evitar conflictos de interés. Con esta finalidad, los resultados de desempeño se evaluarán respecto de los objetivos a largo plazo, teniendo en cuenta todas las metas de desempeño presentes y futuras. Dichos objetivos serán específicos y medibles, y se alinearán con los intereses a largo plazo de los accionistas.

3.3. Equidad interna y externa

Las remuneraciones estarán en consonancia con las facultades, tareas, experiencia y responsabilidades de cada consejero y mantendrán un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna.

Conforme a lo anterior, la Política de Remuneración promoverá la equidad interna mediante el establecimiento de criterios objetivos que permitan evaluar el nivel de retribución conforme a los distintos colectivos, cargos y responsabilidades en el marco de la empresa.

Asimismo, la Política de Remuneración se adherirá al principio de equidad externa, teniendo en cuenta la posición de Parques Reunidos en el sector y la correlación entre el nivel de remuneración de la Sociedad y los distintos indicadores empresariales, la solvencia, le eficiencia y los resultados, con el fin de establecer un baremo competitivo en comparación con una serie de entidades de referencia.

3.4. Transparencia

Las directrices para gestionar las retribuciones serán explícitas y conocidas, otorgándole una especial prioridad a la transparencia, de modo que al inicio de cada año, o en el marco de la Junta General de accionistas, el importe total máximo de las

retribuciones que se pueda abonar a los consejeros se sepa anticipadamente, así como las condiciones que se deben cumplir para obtener dicha retribución.

3.5. Claridad e individualización

Las normas de gestión de las retribuciones se redactarán de modo claro y conciso, simplificando, al máximo posible, las descripciones, métodos de cálculo y condiciones aplicables a la remuneración.

Además, la gestión de las remuneraciones tenderá a ser individualizada, siempre y cuando se mantenga dentro del ámbito de la Política de Remuneración, considerando las funciones y las responsabilidades de cada consejero:

(a) Remuneración de los consejeros por su condición de miembros del Consejo de Administración:

La remuneración de los consejeros como miembros del Consejo de Administración en el marco de su función de supervisión se basará en el cargo que ocupen en el órgano de toma de decisiones colectivas, en su condición de miembros y en la asistencia a distintas comisiones, y cualquier otra circunstancia objetiva que el Consejo de Administración considere relevante.

(b) Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:

Los consejeros que cumplan funciones ejecutivas en la Sociedad no percibirán remuneración alguna por la realización de las tareas de supervisión y de toma de decisiones colectivas que asumen como miembros del Consejo de Administración, pero sí tienen derecho a recibir una retribución adecuada que remunere sus responsabilidades y la complejidad de sus funciones ejecutivas.

Dicha retribución estará en consonancia con el desempeño de dichas funciones ejecutivas en la Sociedad.

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES

En relación con los consejeros, en su condición de miembros del Consejo de Administración (o sea, realizando las tareas de supervisión y de toma de decisiones colectivas), la Política de Remuneración, establecida por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, intenta retribuirlos de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, con el fin de no comprometer su independencia de criterio.

Los consejeros ejecutivos no percibirán remuneración alguna por sus tareas de supervisión y de toma de decisiones colectivas que asumen por su condición de miembros del Consejo de Administración.

4.1. Marco legal

En relación con la remuneración de los consejeros como miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, el Artículo 529 *septdecies* de la Ley de Sociedades de Capital establece lo siguiente:

"*1. La política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.*

2. La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al consejo de administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes."

4.2. Disposiciones estatutarias

Conforme al Artículo 30.1 de los Estatutos sociales, como norma general, el cargo de consejero será remunerado.

En relación con la remuneración a percibir por los consejeros no ejecutivos, el Artículo 30.2 de los Estatutos contempla que los consejeros 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.

El importe máximo de la remuneración arriba mencionada lo establecerá la Junta General de accionistas. Dicho importe máximo seguirá vigente en el futuro hasta que la Junta General de accionistas acuerde otro importe.

El establecimiento de los importes concretos a percibir por los consejeros no ejecutivos por sus funciones como tales, dentro de los límites del importe máximo aprobado por la Junta General de accionistas, lo determinará de modo individual el Consejo de Administración.

Por último, la Sociedad abonará la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros, según las condiciones habituales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

4.3. Elementos de la remuneración

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 asumidas durante el año.
- 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 de la comisión correspondiente 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.

Dichas cantidades se podrán incrementarán 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.

4.3.2. Retribución en acciones

Sujeto a las disposiciones legales, los consejeros no ejecutivos podrían recibir una remuneración adicional en acciones o vinculada a la evolución del precio de la acción en Bolsa.

A los consejeros no ejecutivos que adquieran acciones de Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A. en el momento de la salida a Bolsa y admisión a cotización de las acciones de la Sociedad se les concederá una cantidad de Unidades de Acciones Restringidas equivalente al 50% de las acciones compradas, hasta un importe máximo de 750.000 euros, para el Presidente del Consejo de Administración, y de 250.000 euros para cada uno de los demás consejeros no ejecutivos.

Las Unidades de Acciones Restringidas se convertirán en la cantidad equivalente de acciones de Parques Reunidos Servicios Centrales S.A. cuando se cumpla el tercer aniversario de la admisión a negociación de las acciones de la Sociedad, siempre y cuando el consejero siga siendo miembro del Consejo de Administración en dicha fecha de conversión y siga teniendo las acciones adquiridas en al momento de la salida a Bolsa y admisión a negociación de las acciones de la Sociedad que le daban derecho a percibir las Unidades de Acciones Restringidas.

Las acciones percibidas por los consejeros como consecuencia de la conversión de las Unidades de Acciones Restringidas estarán sujetas a la retención de la titularidad y, por consiguiente, el consejero no podrá ceder un número de acciones equivalente a las Unidades de Acciones Restringidas convertidas mientras forme parte del Consejo de Administración.

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 805.000 euros.

No obstante lo anterior, el importe máximo a percibir anualmente por los miembros del Consejo de Administración se incrementará conforme al número de consejeros no ejecutivos dentro de los límites establecidos por los Estatutos sociales. El límite se incrementará conforme a lo que se haya determinado para la retribución fija de los miembros del Consejo de Administración en el momento de la aprobación de la presente Política.

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 accione 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.

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones aplicará los principios descritos más arriba a la hora de determinar la combinación de remuneraciones de aquellos consejeros que cumplan funciones ejecutivas en la Sociedad.

5.1. Marco legal

En relación con la remuneración de los consejeros que cumplen funciones ejecutivas en la Sociedad, el Artículo 529 *octodecies* de la Ley de Sociedades de Capital establece lo siguiente:

« *1. La remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.*

2. Corresponde al consejo de administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general."

5.2. Disposiciones estatutarias

Conforme al Artículo 30.4 de los Estatutos sociales, los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas tendrán derecho a recibir, además, la retribución por las responsabilidades atribuidas en sus contratos individuales.

El Consejo de Administración es responsable del diseño del paquete de retribuciones de los consejeros ejecutivos en el marco de la Política de Remuneración, y de la aprobación de los contratos conforme a la legislación en vigor.

Los contratos de los consejeros ejecutivos pueden incluir los siguientes componentes de remuneración: (i) retribución fija anual; (ii) retribución variable anual; (iii) retribución variable a largo plazo; (iv) indemnizaciones por cese anticipado; y (v) contribuciones a planes de pensiones, planes de cobertura social y seguros de vida.

5.3. Elementos de remuneración de los consejeros ejecutivos

5.3.1. Retribución fija anual

La retribución fija se determinará conforme a la responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia de cada consejero ejecutivo, teniendo presente las

características específicas de cada función y la dedicación requerida, así como el análisis de mercado realizado por consultores independientes del sector, y todo ello para establecer una base salarial competitiva que atraiga y retenga talentos para contribuir a un valor sólido de la Sociedad.

La actualización de la retribución fija se efectuaría conforme a los mencionados criterios, condicionado al desempeño individual de cada consejero ejecutivo y a la evolución del cumplimiento de las metas establecidas por Parques Reunidos. En función de lo anterior, la retribución fija podría verse reducida sin el consentimiento previo por escrito del consejero ejecutivo.

En el caso específico del consejero Delegado (*Chief Executive Officer*, en adelante "**CEO**"), este tendrá derecho a percibir la cantidad de 600.000 euros como retribución fija anual.

Dichas cantidades podrían incrementarse a discreción del Consejo de Administración hasta un 15% durante el periodo de validez de la presente Política.

5.3.2. Retribución variable

Sólo los consejeros ejecutivos disfrutan de los componentes variables de la retribución.

Dicha retribución variable se basa en los principios de la Política de Remuneración descritos anteriormente, y tendrá en cuenta los elementos que a continuación se describen.

5.3.2.1. Retribución 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.

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, y vinculada a la salida a Bolsa de la Sociedad, la retribución variable a largo plazo permite al CEO percibir una determinada cantidad de acciones de la Sociedad, referenciada respecto de la retribución fija en función del nivel de desempeño de las metas propuestas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y establecidas por el Consejo de Administración.

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%.

5.3.3 Indemnizaciones por cese anticipado

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.

En lo que respecta al CEO, este tiene derecho a recibir una indemnización por cese anticipado según las condiciones que se encuentran reguladas en su contrato laboral actualmente en suspensión. El CEO no tendrá ningún derecho de indemnización adicional por cese por sus funciones como consejero ejecutivo.

5.3.4. Contribuciones a planes de pensiones, planes de cobertura social y seguros de vida

Los consejeros ejecutivos también podrán recibir determinados beneficios sociales, tales como primas de seguros de vida o contribuciones a planes de pensiones. La cantidad a percibir por cada consejero ejecutivo se convendrá en el contrato individual.

La Sociedad contribuirá con una prima a algún plan de cobertura social español a favor del CEO (hasta un importe máximo de 100.000 euros, que será considerado como parte de la retribución fija anual). Además, la Sociedad pagará al CEO una prima de seguro de vida en los términos convenidos en su contrato.

5.3.5. Retribución en especie

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.

En relación con esta retribución, el CEO tiene derecho a los siguientes beneficios:

- Seguro médico (hasta un máximo de 7.500 euros de prima anual).
- Vehículo de empresa (hasta un máximo de 24.000 euros de coste anual).

Por último, la Sociedad podré abonar 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.

6. GOBERNANZA

6.1. Elaboración, aprobación, vigencia y revisión de la Política de Remuneración

El Consejo de Administración, tras el informe favorable presentado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someterá a la Junta General de accionistas una propuesta razonable de Política de Remuneración de sus miembros, como mínimo cada tres años y como punto por separado del Orden del Día.

El informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se adjuntará a la propuesta del Consejo de Administración y, para determinar la competitividad externa de la Política de Remuneración, el Consejo de Administración analizará el posicionamiento relativo en el mercado.

La propuesta de Política de Remuneración presentada por el Consejo de Administración y el informe elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará disponible para los accionistas en la página web de la Sociedad a partir del anuncio de la convocatoria de la Junta General, quienes también podrán solicitar que se les envíe, gratuitamente, una copia. En la convocatoria de la Junta General de accionistas deberá constar esta disposición.

La Política de Remuneración tendrá una vigencia de tres años tras su aprobación por la Junta. Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneración durante dicho periodo requerirá de la aprobación previa de la Junta General de accionistas conforme al procedimiento aquí contemplado.

Si la Junta General rechaza, mediante voto consultivo, el Informe Anual sobre Retribuciones de los consejeros, la Política de Remuneración aplicable al año siguiente deberá ser aprobada por la Junta General antes de su aplicación (salvo si ésta aprobara la Política de Remuneración en la misma reunión), aunque dicho periodo de tres años no haya vencido.

El Consejo de Administración podrá decidir, si la Comisión de Nombramientos y Retribuciones lo propone, la contratación de un experto externo para que revise la Política de Remuneración.

6.2. Supervisión y aplicación de la Política de Remuneración

El Consejo de Administración es responsable de establecer un sistema de control y de supervisión de los requisitos específicos de la Política de Remuneración para garantizar el cumplimiento y eficacia de los principios establecidos en dicha política.

6.3. Vigencia de la Política de Remuneración

La presente Política de Remuneración tendrá una vigencia de tres ejercicios fiscales tras el ejercicio en que el Administrador 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.