

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. EN RELACIÓN CON LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO 5.1 DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA EL 3 DE JUNIO DE 2019

I. Introducción

De acuerdo 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 Promotora de Informaciones, S.A. (la “**Sociedad**” o “**PRISA**”), previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (“**CNRGC**” o la “**Comisión**”), que se acompaña como Anexo y cuyos términos son refrendados en su totalidad por el Consejo, ha elaborado y aprobado la presente propuesta motivada de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de PRISA que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 25 de abril de 2018 para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 (“**Política de Remuneraciones vigente**”). Esta propuesta de modificación se someterá a la aprobación de la Junta General de accionistas cuya celebración tendrá lugar el día 3 de junio de 2019, en primera convocatoria o, de no alcanzarse el quorum necesario, el día 4 de junio de 2019, en segunda convocatoria.

II. Periodo de vigencia

La modificación de la Política de Remuneraciones vigente tiene carácter parcial, por lo que dicha modificación no afectará a su plazo de vigencia (ejercicios 2018, 2019 y 2020).

En consecuencia, las modificaciones que se incorporen a la Política de Remuneraciones vigente como consecuencia de su aprobación por la Junta General de accionistas de PRISA se aplicarán, en los términos y condiciones establecidos en ésta, y su vigencia se extenderá a los ejercicios 2019 (con efectos desde el día 1 de enero) y 2020.

III. Modificaciones que se proponen a la Política de Remuneraciones

La reciente modificación que se ha producido en la composición del Consejo de Administración en el ejercicio 2019 como consecuencia de la sustitución de D. Manuel Polanco Moreno por D. Javier Monzón de Cáceres como presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de PRISA (el “**Presidente**”), provoca la necesaria adecuación de la Política de Remuneraciones vigente que definía, con carácter personalista, la retribución específica del anterior Presidente.

La modificación de la Política que se plantea a la Junta General de accionistas como consecuencia del nombramiento del nuevo Presidente no ejecutivo mantiene el mismo esquema de remuneración para los consejeros, si bien establece las nuevas condiciones retributivas que serán aplicables a quien ejerza el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración.

También se realizan otros ajustes menores y mejoras de carácter técnico, junto con el importe máximo anual de la retribución de los consejeros, tanto por sus funciones ejecutivas como no ejecutivas.

IV. Nueva versión de la Política de Remuneraciones

Tras las modificaciones indicadas en este Informe, se propone para su aprobación por la Junta General la nueva versión de la Política de Remuneraciones que se adjunta como Anexo.

V. Conclusión

El Consejo de Administración de PRISA considera que la modificación de la Política de Remuneraciones vigente, en los términos indicados en esta propuesta motivada, resulta acorde con la normativa, y permite a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada a su situación actual y alineada con los intereses de los accionistas.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración propone la presente modificación a la Junta General de accionistas para su aprobación. A tales efectos, la propuesta de acuerdo que se somete a la Junta General de accionistas es la siguiente:

MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS CORRESPONDIENTE A LOS EJERCICIOS 2018, 2019 Y 2020.

Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y conforme a la propuesta motivada aprobada por el Consejo de Administración (cuyo texto se ha puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General), a la que acompaña el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, la modificación de la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, aprobada por la Junta General de accionistas de 25 de abril de 2018 para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 (**"Política de Remuneraciones"**).

Se hace constar que dicha modificación de la Política de Remuneraciones se refiere fundamentalmente al régimen retributivo aplicable al Presidente del Consejo de Administración, eliminando las referencias a las condiciones que eran de aplicación específica al anterior Presidente. También se realizan otros ajustes y mejoras de carácter técnico, junto con el importe máximo anual de la retribución de los consejeros, tanto por sus funciones ejecutivas como no ejecutivas.

Como consecuencia de esta modificación, se aprueba la nueva versión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros cuyo texto se ha puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General y que continuará siendo de aplicación durante los ejercicios 2019 (con efectos desde el día 1 de enero) y 2020.



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE
INFORMACIONES, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2018, 2019 Y 2020
APROBADA POR LA JUNTA DE ACCIONISTAS CELEBRADA EL 25 DE ABRIL DE 2018 Y
MODIFICADA POR LA JUNTA DE ACCIONISTAS DE 3 DE JUNIO DE 2019.**

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	PERIODO DE VIGENCIA.....	3
3.	PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS.....	4
4.	IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS.....	5
5.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	6
5.1	Criterios generales.....	6
5.2	Retribuciones fijas de los consejeros en su condición de tales	6
5.2.1	<i>Retribución fija anual del Presidente no ejecutivo.....</i>	<i>6</i>
5.2.2	<i>Retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración.....</i>	<i>7</i>
5.2.3	<i>Retribución fija anual por participación en las Comisiones del Consejo:.....</i>	<i>7</i>
5.2.4	<i>Participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.....</i>	<i>7</i>
5.2.5	<i>Otros elementos retributivos.....</i>	<i>7</i>
5.3	Otras previsiones.....	7
5.3.1	<i>Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones.....</i>	<i>7</i>
5.3.2	<i>Seguro de responsabilidad civil.....</i>	<i>8</i>
5.3.3	<i>Otros conceptos.....</i>	<i>8</i>
6.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	8
6.1	Elementos de la retribución.....	8
6.2	Retribución fija.....	9
6.3	Retribución variable.....	9
6.3.1	<i>Acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración variable para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.....</i>	<i>9</i>
6.3.2	<i>Retribución variable anual.....</i>	<i>10</i>

6.3.3	<i>Retribución variable a medio o largo plazo.....</i>	<i>10</i>
6.4	Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo	12
6.5	Otros términos y condiciones del contrato del consejero ejecutivo	12
6.6.	Otras remuneraciones en especie.....	13
6.6.1	Seguros de vida y accidente.....	13
6.6.2.	Seguro de salud privado.....	14
6.6.3.	Otras remuneraciones en especie	14
7.	OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO.....	14

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2018, 2019 Y 2020

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), corresponde a la Junta General de accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

El presente documento establece la Política de Remuneraciones de los consejeros de Promotora de Informaciones, S.A. (“**PRISA**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), que se sometió y aprobó por la Junta General de accionistas que se celebró el 25 de abril de 2018 y las modificaciones a la misma que se someten a la Junta General de accionistas que se celebrará el próximo 3 de junio de 2019. Se acompaña de un informe justificativo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo y de una propuesta motivada del Consejo de Administración de la Sociedad, de conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Ambos documentos están a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad.

2. PERIODO DE VIGENCIA

La Sociedad ha aplicado y aplicará la presente Política de Remuneraciones de los consejeros durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas conforme a lo establecido en el citado art. 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

Esta Política de Remuneraciones sustituyó y reemplazó a la anteriormente vigente “política de remuneraciones de los consejeros 2017-2019” (aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas de 30 de junio de 2017 y posteriormente modificada por acuerdo de la Junta General extraordinaria de accionistas de 15 de noviembre de 2017) y fue de aplicación con efectos desde el 1 de enero de 2018.

Sin perjuicio de lo anterior, serán válidas las retribuciones satisfechas a los consejeros o a antiguos consejeros al amparo de la “política de remuneraciones de los consejeros 2017-2019” y de la que ha estado vigente en 2018, en particular, las siguientes retribuciones a favor del previamente Vicepresidente Ejecutivo y anterior Presidente no ejecutivo del Consejo, D. Manuel Polanco Moreno:

- 905.000 euros en concepto de indemnización por la terminación anticipada de mutuo acuerdo de su contrato de arrendamiento de servicios de carácter mercantil con la Compañía, como responsable del área audiovisual.
- 264.000 euros en concepto de retribución variable anual del ejercicio 2017.

- Las retribuciones satisfechas en el ejercicio 2018 en aplicación de lo establecido específicamente para el mismo en la referida Política de Remuneraciones, por las cuantías recogidas en el Informe Anual de Retribuciones correspondiente a dicho ejercicio hecho público por la Sociedad.

3. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

La retribución de los miembros del Consejo de Administración se determina de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

Los fundamentos de la Política de Remuneraciones de los consejeros de PRISA, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, en su caso, tienen en consideración el principio general de que las retribuciones de los consejeros sean las precisas para atraer, retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales destacados y apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos del grupo del que PRISA es sociedad dominante (el “Grupo”).

En concreto, la Política de Remuneraciones se basa en los siguientes principios:

- Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: PRISA procura que las retribuciones de sus consejeros sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- Proporcionalidad: la retribución de los consejeros externos y en particular de los independientes será la necesaria para que se corresponda con la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.
- La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se fundamentará en los siguientes criterios:
 - (a) que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque en el largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil en dicho horizonte temporal;
 - (b) que atienda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad,
 - (c) que incluya componentes fijos y variables; de carácter anual y, en su caso, plurianual; en efectivo, en especie y en elementos referenciados al valor bursátil; determinados de conformidad con los siguientes criterios al objeto de que la ponderación de los diferentes elementos retributivos esté en línea con las prácticas de mercado:

- que la retribución fija se mantenga en niveles moderados y no se modifique en el periodo que contempla esta Política, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejaran su revisión.
 - que la retribución variable represente una parte relevante de la retribución total.
 - que la retribución a medio plazo tenga un peso significativo.
 - que la retribución referenciada al valor bursátil sea igualmente significativa.
 - que la percepción de la retribución variable se difiera parcialmente en el tiempo.
- (d) Incorporar en los respectivos contratos una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables satisfechas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basó en datos incorrectos o inexactos.
- Restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros reciban como parte de su retribución: los consejeros externos que perciban acciones en pago de su retribución fija tienen la obligación de mantener la titularidad de las mismas hasta el momento en que se produzca su cese como consejero. Por su parte, los consejeros ejecutivos, respecto de las acciones que reciban en pago de su retribución, no podrán transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual hasta transcurridos, al menos, tres años desde su atribución. Estas restricciones no serán de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes y los impuestos relacionados con su adquisición.

En concreto, la remuneración de los consejeros prevista en esta Política de Remuneraciones guardará una proporción razonable con la relevancia de la Sociedad, su actual situación económica y financiera y con los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración estará orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

4. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

El importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros será el que resulte de agregar:

- a) El importe máximo anual de 2.000.000 euros al que podrán ascender las cuantías a satisfacer a los consejeros en su condición de tales (por los conceptos previstos en los apartados 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3 siguientes).
- b) El importe previsto en el pacto de no competencia del anterior Presidente del Consejo de Administración al que se hace referencia en el apartado 5.3.3 siguiente.

- c) Los importes por los conceptos señalados en los apartados 6.2, 6.3 y 6.6 siguientes, que corresponden a la remuneración de las funciones ejecutivas del Consejero Delegado.
- d) En caso de terminación de las funciones del Consejero Delegado, el importe al que éste tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en los apartados 6.4 y 6.5 siguientes.

El importe máximo resultante de acuerdo con lo descrito en este epígrafe será aplicable durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

5.1 Criterios generales

La retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad fija anual, que se establece de la siguiente forma:

- (i) El importe anual máximo de la remuneración para el conjunto de los consejeros en su condición de tales será determinado por la Junta General.
- (ii) El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, distribuirá entre sus miembros la retribución máxima anterior, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes. En este sentido, la remuneración del Presidente del Consejo de Administración será superior a la del resto de miembros del Consejo, en atención a la mayor dedicación requerida para el Presidente y a las funciones institucionales y de representación de la Sociedad al más alto nivel, entre otras funciones no ejecutivas que éste desempeña.

5.2 Retribuciones fijas de los consejeros en su condición de tales

5.2.1 Retribución fija anual del Presidente no ejecutivo

El importe de la retribución fija anual del Presidente no ejecutivo será una cuantía fija por todos los conceptos situada en el rango de entre 300.000 y 500.000 euros anuales.

La cuantía fija específica que en cada momento corresponda al Presidente no ejecutivo de la Sociedad se establecerá por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, dentro de dicho rango, atendiendo a los niveles de responsabilidad y dedicación requeridos como Presidente del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada y a las circunstancias específicas que concurran en las actividades a llevar a cabo por el Presidente no ejecutivo, tomando asimismo en consideración las características específicas de la persona que en cada momento ocupe el cargo, tales como su trayectoria y experiencia profesional, sus capacidades y sus aptitudes para el desempeño del cargo.

Esta retribución se abonará íntegramente en metálico y prorrateada mensualmente, y será incompatible con la percepción de las retribuciones establecidas en los apartados 5.2.2, 5.2.3 y 5.2.4 siguientes.

5.2.2 Retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración

El importe máximo de la retribución fija anual por este concepto será de 70.000 euros anuales por consejero.

La retribución fija anual que los consejeros no ejecutivos reciban por su pertenencia al Consejo de Administración se abonará a cada uno de los consejeros externos íntegramente en metálico y prorrateada mensualmente.

5.2.3 Retribución fija anual por participación en las Comisiones del Consejo:

Además de la retribución del apartado 5.2.2, los consejeros no ejecutivos podrán percibir una retribución fija anual adicional por su pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración. Esta retribución se abonará en metálico, prorrateada mensualmente, y los importes máximos serán los siguientes:

- i. Retribución por participación en la Comisión Delegada: 30.000 euros anuales por consejero.
- ii. Retribución por participación en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y en la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo: 20.000 euros anuales por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes (esto es, 40.000 euros).

5.2.4 Participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo

Los consejeros de PRISA, excepto los ejecutivos, podrán devengar otros honorarios por su participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo, conforme a sus respectivos Estatutos Sociales.

5.2.5 Otros elementos retributivos

La Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales no prevé la concesión de créditos, anticipos o garantías. Tampoco se contempla la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social ni el derecho a compensación alguna en caso de terminación de sus funciones como consejero, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales a las descritas en esta Política.

5.3 Otras previsiones

5.3.1 Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones

Los gastos asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y Comisiones serán reembolsados por la Sociedad a los consejeros, siempre que hayan sido previamente notificados a la Sociedad y aceptados por la misma, y se encuentren debidamente justificados.

Al margen de lo anterior, los consejeros de PRISA no perciben dietas por participación en el Consejo y Comisiones ni otras retribuciones fijas como consejeros.

5.3.2 Seguro de responsabilidad civil

La Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para todos sus consejeros en las condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

5.3.3 Otros conceptos

Durante la vigencia de la presente Política, serán objeto de abono los importes que se hubieran podido devengar con anterioridad a la fecha de cese en sus cargos de los consejeros de la Sociedad.

En particular, D. Manuel Polanco tiene derecho a recibir, de acuerdo con los términos acordados para la resolución de su anterior contrato de prestación de servicios, el importe previsto en aquel para retribuir su pacto de no competencia (pacto que se acordó dejar vigente hasta el 31 de diciembre de 2019), por cuantía de 230.000 euros, al haber cesado como Presidente del Consejo antes del 31 de diciembre de 2019 por causa distinta al incumplimiento grave de sus obligaciones y no competir con el Grupo PRISA durante el periodo de un año posterior a su cese.

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

El Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago es el único miembro del Consejo de Administración que desempeña funciones ejecutivas en PRISA.

6.1 Elementos de la retribución

Los conceptos retributivos que compongan la remuneración del consejero ejecutivo así como las condiciones básicas del desempeño de sus funciones, deberán constar en un contrato firmado entre la Compañía y dicho consejero, que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con la abstención en la votación y deliberación del consejero en cuestión y por una mayoría de dos terceras partes de sus miembros.

El consejero ejecutivo no percibirá ninguna cantidad por los conceptos previstos en el apartado 5 anterior. No obstante el consejero ejecutivo es beneficiario del seguro de responsabilidad civil que tiene contratado la Compañía para sus consejeros.

La retribución del consejero ejecutivo podrá incluir los siguientes elementos retributivos:

- retribución fija;
- retribución variable a corto plazo y retribución variable a medio o largo plazo;
- previsión social;
- retribuciones en especie; y
- seguros, planes de ahorro, indemnizaciones, pactos de exclusividad, de no competencia post-contractual o de permanencia.

6.2 Retribución fija

El consejero ejecutivo percibirá por sus funciones ejecutivas y de alta dirección una retribución fija anual en metálico, que asciende a un importe de 500.000 euros.

6.3 Retribución variable

Una parte de la retribución del consejero ejecutivo será variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. La retribución variable del consejero ejecutivo representará una parte relevante en el total de sus retribuciones y estará ligada a la consecución de objetivos prefijados por el Consejo de Administración, concretos y cuantificables en su mayor parte, de manera que no derive simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares. El propósito de la Sociedad a este respecto, al igual que con los restantes altos directivos del Grupo, es configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer y retener a profesionales destacados, al tiempo que establecer una vinculación entre la remuneración y los resultados y la consecución de objetivos para la Sociedad y el Grupo.

La remuneración variable del consejero ejecutivo incluye actualmente un importe variable anual a corto plazo y podrá incluir asimismo una retribución variable a medio o largo plazo.

Los objetivos de la retribución variable del consejero ejecutivo son aprobados por Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo. También corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de dicha Comisión, valorar el grado de consecución de los objetivos previamente fijados.

6.3.1 *Acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración variable para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad*

El sistema de retribución variable establecido por la Compañía incluye las siguientes previsiones, a estos efectos:

- Anualmente se define un sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al consejero ejecutivo. Los objetivos son fijados previamente por escrito y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo.
- No existe el derecho a obtener una retribución variable anual garantizada.
- Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados.
- El contrato del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago, cuenta con una cláusula *clawback* que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Esta medida tiene efectos para las remuneraciones percibidas a partir de la entrada en vigor de su contrato con la Compañía, esto es, del 4 de septiembre de 2017. Asimismo, el Plan de Incentivos contemplará las

correspondientes cláusulas *malus* y cláusulas *clawback* (tal y como se define más adelante).

- El sistema de fijación de métricas para los objetivos cuantitativos toma en consideración las variables que se hayan identificado dentro del mapa de riesgos de la Compañía.
- Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.

6.3.2 *Retribución variable anual*

La retribución variable anual del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat, es la regulada en su contrato con la Sociedad, según el cual este percibirá una retribución variable, no consolidable, en metálico, de acuerdo con los objetivos que se le asignen para cada uno de los periodos anuales comprendidos en la vigencia de su contrato y que fijará anualmente el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo. La retribución variable anual del Consejero Delegado, que se determinará conforme a una escala de cumplimiento, estará ligada principalmente a la consecución de objetivos cuantitativos de negocio, entre los que se encuentran objetivos operacionales y financieros del Grupo, objetivos de creación de valor y objetivos de sostenibilidad, así como, en su caso, objetivos cualitativos. El Consejo tendrá discrecionalidad para fijar el sistema de remuneración variable del consejero ejecutivo dentro del marco de esta Política.

La retribución variable del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos, asciende a 300.000 euros, existiendo la posibilidad de aumentar el referido importe hasta un máximo del 130%, en el caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos fijados sea superior al 100%, con lo que el importe máximo que el Consejero Delegado podría percibir por este concepto retributivo es de 390.000 euros.

El pago de la retribución variable anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que el importe devengado durante un ejercicio por el Consejero Delegado se abona en el ejercicio siguiente.

En cada *informe anual sobre remuneraciones de los consejeros* la Sociedad informará, además del detalle de la ejecución de esta Política, de los objetivos concretos fijados para cada ejercicio y de su nivel de cumplimiento.

6.3.3 *Retribución variable a medio o largo plazo*

– Plan de incentivos a medio plazo 2018-2020

El consejero ejecutivo será beneficiario del plan de incentivos a medio plazo, referido a un periodo de tres años (2018, 2019 y 2020), sin perjuicio de su periodo de liquidación (el “**Plan de Incentivos**”), que fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018.

El Plan de Incentivos pretende vincular una parte de la retribución del equipo directivo (del que forma parte el consejero ejecutivo) con los intereses de los accionistas en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para la Sociedad y su Grupo.

El Plan de Incentivos prevé la posibilidad de que el consejero ejecutivo pueda percibir un determinado número de acciones ordinarias de la Sociedad, tras un periodo de medición de tres años y siempre que se cumplan ciertos requisitos. Los detalles de la aplicación y ejecución del Plan de Incentivos se regulan por el referido acuerdo de la Junta General de accionistas y por las condiciones generales del Plan de Incentivos que han sido aprobadas por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (las “**Condiciones Generales**”).

Las acciones se entregarán, en su caso, dentro de los sesenta días naturales contados a partir de la fecha en la que el Consejo de la Sociedad formule las cuentas anuales del año 2020 (“**Fecha de Entrega**”).

La Sociedad ha asignado un determinado número de “acciones teóricas” (*restricted stock units* o “**RSUs**”) que servirán como referencia para determinar el número final de acciones a entregar al consejero ejecutivo.

Una parte de las acciones a entregar a la finalización del Plan de Incentivos dependerá del incremento de valor de las acciones de la Sociedad determinado por la diferencia entre el valor de cotización de la acción medido al principio y al final del Plan de Incentivos conforme a lo previsto en el acuerdo de la Junta General y a partir de un nivel mínimo de incremento de valor, lo que está establecido en las referidas Condiciones Generales.

Otra parte de las acciones a entregar dependerá del grado de consecución de los objetivos de EBITDA y de Cash Flow consolidados del Grupo para el periodo 2018-2020, sobre la base de un escalado igualmente determinado en dichas Condiciones Generales.

Le corresponde al Consejo de Administración determinar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, la parte de las acciones cuya entrega dependerá del incremento de valor y la parte de las acciones cuya entrega dependerá del cumplimiento de los objetivos de EBITDA y Cash Flow (y la ponderación respectiva de cada uno de estos), y los correspondientes escalados de incremento de valor y de cumplimiento de objetivos con sus correlativos porcentajes de las acciones a entregar.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, podrá establecer objetivos distintos en interés de la Sociedad y de sus accionistas en el supuesto de que se produzcan eventos significativos u operaciones societarias que, en opinión del Consejo, afectasen de forma significativa al Plan de Incentivos, de los que se daría debida cuenta en el correspondiente *Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros*, así como del establecimiento de los objetivos del Plan de Incentivos, sus escalas y ponderaciones.

El Consejo de Administración podrá igualmente establecer un nivel máximo de incremento del valor de las acciones que supondrá la liquidación anticipada del Plan de Incentivos y la entrega de las correspondientes acciones al Consejero Delegado en función del valor de cotización de la acción de PRISA alcanzado en ese momento y del cumplimiento de los objetivos de EBITDA y Cash Flow a esa fecha.

Para percibir las acciones el consejero ejecutivo debe mantener una relación contractual con el Grupo PRISA durante el periodo de duración del Plan de Incentivos y hasta la Fecha de Entrega, salvo determinados supuestos de extinción de su relación por causa no imputable a él ("*good leaver*"), debidamente recogidos en las referidas Condiciones Generales del Plan.

El Plan de Incentivos contempla las correspondientes cláusulas *malus*, que serán aplicables tanto durante la duración del Plan de Incentivos como en el periodo de tiempo transcurrido desde su finalización hasta la entrega efectiva de las acciones, y cláusulas *clawback*, que podrán hacer que las acciones sean objeto de reducción o de devolución en determinadas circunstancias, de acuerdo con lo que en cada momento establezca el Consejo de Administración.

El máximo número de acciones que el consejero ejecutivo podría recibir al amparo del Plan de Incentivos asciende a 2.800.000 acciones.

En todo caso, la Sociedad se reserva el derecho a decidir, de considerarlo conveniente, la sustitución de la entrega de acciones por el pago de un importe en metálico.

6.4 Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo

El derecho a percibir una indemnización en determinados casos de terminación anticipada de las funciones ejecutivas, está recogida en el contrato del consejero ejecutivo con la Compañía.

El contrato del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago, prevé que transcurrido el plazo de cuatro años previsto en el contrato, o cualquiera de sus prórrogas, si el Consejo de Administración de PRISA opta por no proceder a la renovación del cargo de Consejero Delegado del Sr. Mirat, este tendrá derecho a una indemnización equivalente a 18 meses de su retribución fija y variable anual. Igualmente, en este caso el Consejero Delegado tendrá derecho, como parte de su liquidación, a la parte proporcional de la retribución variable target (esto es, 300.000 euros) y del incentivo plurianual que, en su caso, le corresponda.

En caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Sociedad o por incumplimiento por parte de esta, D. Manuel Mirat Santiago percibirá la indemnización laboral que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable por las relaciones laborales comunes en suspenso más 18 meses de la retribución fija y variable anual en metálico, a la fecha de su cese.

6.5 Otros términos y condiciones del contrato del consejero ejecutivo

Los términos y condiciones esenciales del contrato del consejero ejecutivo, de naturaleza mercantil, además de los relativos a sus retribuciones ya descritos, son los que se indican a continuación:

- (i) Duración: cuatro años a contar desde el cuatro de septiembre de 2017.
- (ii) Preaviso a instancia del consejero: Tres meses. Obligación de abonar la retribución fija en metálico con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de preaviso incumplido.

- (iii) Indemnización por terminación del contrato a instancia de la Sociedad: Preaviso de tres meses. En el caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la Compañía deberá abonar la retribución fija en metálico con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de preaviso incumplido. Indemnización laboral que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable por las relaciones laborales comunes en suspenso más 18 meses de la retribución fija y variable anual en metálico del Consejero Delegado.
- (iv) Pactos de exclusividad y no concurrencia: Exclusividad y específica prohibición de no concurrencia, salvo las empresas exceptuadas en el propio contrato.
- (v) No competencia post-contractual: Seis meses. Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo. Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los doce meses anteriores a la fecha de extinción del contrato a la plantilla del Grupo; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo abandone el mismo.
Compensación: seis mensualidades del último salario bruto, de carácter fijo, pagaderas en cuotas iguales a lo largo del plazo de duración del pacto de no competencia. Incumplimiento: obligación de reintegrar el importe de la compensación y, además, una indemnización en un importe igual a seis mensualidades de la retribución fija recibida.

6.6. Otras remuneraciones en especie

6.6.1 Seguros de vida y accidente

PRISA tiene suscrita una póliza con una compañía aseguradora que cubre las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, invalidez absoluta e invalidez permanente total por accidente con un capital equivalente a una anualidad de la retribución total del beneficiario (retribución percibida en el año anterior), un capital extra en caso de fallecimiento accidental o invalidez absoluta por accidente y un capital extra en caso de muerte por accidente de circulación. En el Consejo de Administración de la Sociedad es beneficiario de esta póliza exclusivamente el Consejero Delegado. El riesgo principal de fallecimiento cuenta con un límite de edad de 75 años y los riesgos complementarios con capitales extra tienen un límite de edad de 65 años.

El capital asegurado del seguro de vida del Consejero Delegado para el año 2018 ascendió a 800.000 euros, estableciéndose en 738.920 euros para 2019. De acuerdo con las condiciones de la póliza, el capital asegurado para el Consejero Delegado es el correspondiente a una anualidad de la retribución asociada a su cargo. En particular, para el 2018 se ha tomado como referencia el salario fijo y el variable target anual (esto es, 300.000 euros), habida cuenta de que a la fecha de renovación de la póliza aún no había transcurrido un año desde su nombramiento como Consejero Delegado y a partir del 2019 el capital asegurado se determina tomando como referencia la retribución fija más la retribución variable real percibida en el año inmediato anterior.

Las primas de esta póliza son revisadas anualmente dependiendo de la siniestralidad de las pólizas colectivas del Grupo y asimismo varían en función de la edad de los asegurados. A tal fin, en el primer trimestre de cada año se procede a la revisión de las primas imputables al Consejero Delegado.

Los importes de las primas se detallarán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

6.6.2. Seguro de salud privado

Asimismo, el Grupo cuenta dentro de la política aplicable a todos sus directivos con un seguro de salud privado, en su modalidad de reembolso de gastos. Dentro del Consejo de Administración de la Sociedad, se beneficia de este seguro únicamente el Consejero Delegado así como su núcleo familiar, respetando los límites de edad que figuran en la correspondiente póliza.

Las primas de los seguros de salud privado son revisadas con carácter anual en función de la siniestralidad de las pólizas del Grupo y de la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) sanitario siguiendo la propuesta que hace el corredor de seguros. A tal fin, el último trimestre del año se procede a fijar la prima vigente durante el año siguiente.

Los importes de las primas se detallarán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

6.6.3. Otras remuneraciones en especie

El Consejero Delegado también tendrá derecho a uso de vehículo con conductor, en los términos que refleja la política de flota de vehículos de Grupo PRISA.

7. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO

La Sociedad podrá remunerar a determinados consejeros por la prestación de otros servicios, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo y por acuerdo del Consejo de Administración. Estas remuneraciones no podrán alcanzar, en el caso de los consejeros independientes, una cuantía cuya significación pueda comprometer el ejercicio de su cargo con la debida independencia.

* * *

INFORME QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A., EN CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 529 NOVODECIES DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL

I. Introducción

El presente informe se elabora por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (“**CNRGC**” o la “**Comisión**”) de Promotora de Informaciones, S.A. (la “**Sociedad**” o **PRISA**) conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (“**Ley de Sociedades de Capital**” o “**LSC**”) para justificar y explicar la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros correspondiente a los ejercicios 2018, 2019 y 2020, aprobada por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018 (la “**Política de Remuneraciones vigente**” o la “**Política vigente**”).

Este informe se eleva al Consejo de Administración para que éste, a su vez, someta, en su caso, la propuesta a la aprobación de la Junta General de accionistas de PRISA.

II. Justificación de la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros correspondiente a los ejercicios 2018, 2019 y 2020 aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 25 de abril de 2018

Al haberse producido, con efectos 1 de enero de 2019, la sustitución de D. Manuel Polanco por D. Javier Monzón como presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de PRISA, resulta necesaria la adecuación de la Política vigente, que definía con carácter personalista la retribución del anterior presidente, atendiendo a las especiales circunstancias que concurrían en su caso, al desempeñar previamente a su nombramiento un cargo de consejero ejecutivo con un contrato específico de prestación de servicios.

La situación actual es la más habitual de un presidente no ejecutivo que no ha tenido otra relación previa con la sociedad, salvo la de consejero externo, en este caso independiente; por lo que resulta más adecuado establecer una política que contemple esta situación con carácter general, que permita su aplicación específica a quien en cada momento pueda desempeñar el cargo.

Aunque la actual Política vigente comprende hasta el ejercicio 2020, la nueva estructura retributiva que se propone para el presidente no ejecutivo se ha llevado a cabo considerando que su vigencia pueda mantenerse en términos similares en un periodo más amplio, por lo que se ha diseñado de forma que posibilite una razonable estabilidad a la vez que flexibilidad en su aplicación concreta en cada momento.

La retribución propuesta se realiza en el marco de los principios y fundamentos de la Política vigente, recogidos en los distintos epígrafes de su apartado 3, a los que se adecúa plenamente.

La modificación propuesta de la Política vigente afecta también a otros aspectos que resultaban de aplicación específica al anterior presidente Sr. Polanco. Adicionalmente, se incorporan otros ajustes y mejoras de carácter técnico y menor significación, así como la inclusión del importe máximo total de la retribución de los consejeros por todos sus conceptos, incluyendo tanto las funciones ejecutivas como las no ejecutivas.

Los restantes términos de la Política de Remuneraciones vigente permanecerán inalterados de acuerdo con el texto aprobado por la Junta General de accionistas celebrada el 25 de abril de 2018.

Estructura retributiva del presidente (no ejecutivo)

El presidente no ejecutivo de PRISA, de conformidad con lo establecido en la LSC en su artículo 529 sexies, es el máximo responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración ("**Consejo de Administración**" o el "**Consejo**"), como también contemplan los estatutos y el Reglamento del Consejo de la Sociedad, que le atribuye asimismo amplias y específicas responsabilidades en materia de gobernanza societaria, evaluación del Consejo, programas de formación y actualización para los consejeros y el ejercicio de la más alta representación institucional del Grupo. En virtud de lo establecido en dicho Reglamento, el presidente preside igualmente la Comisión Delegada del Consejo.

La presidencia no ejecutiva de PRISA es, por tanto, una presidencia de elevada responsabilidad y dedicación, con exposición y proyección tanto interna como externa. La representación institucional es un factor de especial relevancia en este caso, al tratarse de un grupo que opera en los sectores de educación y medios de comunicación, presente en un total de 22 países, que demandan en este ámbito una dedicación de primer nivel y gran intensidad.

Asimismo, la profunda renovación que la Sociedad ha llevado a cabo de su sistema de gobierno corporativo está implicando el desarrollo y consolidación de nuevas prácticas en el seno de sus órganos de administración, que es responsabilidad del presidente impulsar y supervisar.

Es igualmente responsabilidad del presidente lograr un adecuado funcionamiento como órgano colegiado del Consejo de Administración de la Sociedad, en el que hay una amplia representación de la diversidad de accionistas significativos presentes en el capital de la Sociedad, junto a un número igualmente relevante de consejeros externos, básicamente independientes, de amplia diversidad y origen; cuyas preocupaciones, inquietudes e iniciativas -de unos y de otros- el presidente debe conocer, hacerse eco de las mismas y canalizar adecuadamente.

Atendiendo a lo anterior, la CNRGC entiende que lo más adecuado a los intereses de la Sociedad es establecer en la política retributiva aplicable al presidente no ejecutivo un rango para la cuantía fija retributiva para el mismo, que pueda adaptarse en cada momento al peso relativo que cada una de sus responsabilidades deban representar en el conjunto de su actividad y a los niveles de dedicación requeridos, así como a las características que concurren en la persona que ocupe el cargo, en particular su trayectoria y experiencia profesional, capacidades y aptitudes. Dicha cuantía fija será la retribución total a percibir por el presidente no ejecutivo, sin perjuicio de los cargos que pueda desempeñar en otras comisiones del Consejo o incluso en otras sociedades del Grupo.

Para determinar dicho rango, la CNRGC ha atendido a las prácticas de mercado, analizando principalmente la situación de compañías españolas cotizadas de características similares en cuanto a actividad, tamaño y complejidad así como a la naturaleza y alcance del cargo. La Comisión ha contado a estos efectos con el asesoramiento externo de los expertos independientes de reconocido prestigio en esta materia Spencer Stuart y Korn Ferry; este último actualizando el informe que ya elaboró el año anterior a estos mismos efectos y el primero aplicando al caso específico de PRISA la información con que cuenta, derivada del análisis del conjunto de más de cien compañías cotizadas en el mercado español, cuyo datos más relevantes incluye en el reconocido informe que publica anualmente sobre esta materia.

Como resultado de lo anterior, la CNRGC ha concluido que un rango de entre 300.000 y 500.000 euros anuales sería adecuado a las características de la Sociedad y es el que propone incluir en la Política vigente para retribuir las funciones del presidente no ejecutivo, correspondiendo al Consejo de Administración establecer, a propuesta de la CNRGC y dentro de dicho rango, la cuantía específica a hacer efectiva en cada momento.

Si bien es cierto que las prácticas de mercado no resultan tan homogéneas en el caso de presidencias no ejecutivas como los son en el de retribuciones de consejos y comisiones con carácter más general, la Comisión entiende que dicho rango es el que resulta apropiado atendiendo a la información recabada y a los análisis realizados. Su límite inferior es menor que la retribución más reducida de los presidentes no ejecutivos de las compañías del sector de medios que cotizan en el mercado español y su límite superior es significativamente inferior al más elevado de estas compañías y se sitúa en el nivel medio-alto de las retribuciones de sociedades cotizadas con las características más similares a las que presenta PRISA que determinan los niveles de responsabilidad y dedicación requeridos por el cargo. Tanto Spencer Stuart como Korn Ferry han valorado positivamente el sistema y niveles retributivos propuestos para el presidente no ejecutivo y han concluido que las cuantías incluidas en el rango indicado resultan razonables y adecuadas para una compañía como PRISA.

Vigencia de la modificación de la Política

La modificación de la Política de Remuneraciones vigente tiene carácter parcial, por lo que no afectará a su plazo de vigencia (ejercicios 2018, 2019 y 2020) ni a los demás extremos de la misma.

En consecuencia, las modificaciones que se incorporen a la Política vigente como consecuencia de su aprobación por la Junta General de accionistas de PRISA se aplicarán, en los términos y condiciones establecidos en ésta, durante los ejercicios 2019 (con efectos desde el día 1 de enero) y 2020.

III. Modificaciones que se proponen a la Política de Remuneraciones

Teniendo en cuenta todo lo anterior, las modificaciones que se proponen a la Política de Remuneraciones son:

(i) la eliminación de la referencia a la retribución específica que percibía el anterior presidente del Consejo de Administración, D. Manuel Polanco Moreno, y la desaparición de las retribuciones en especie que éste percibía (como son el seguro de vida y accidentes, el seguro de salud privado y el derecho de vehículo con conductor);

(ii) la inclusión del sistema retributivo aplicable al cargo de presidente no ejecutivo, de manera que la Política de Remuneraciones establezca un rango retributivo, de entre 300.000 euros y 500.000 euros anuales, dentro de la cual el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, determinará el importe de la retribución fija anual del presidente, atendiendo a la responsabilidad y dedicación requeridas por el cargo y las circunstancias concurrentes en cada momento, así como a las características de la persona que lo desempeñe, tomando en consideración las prácticas de mercado;

(iii) la inclusión del importe máximo total de la retribución de los consejeros, tanto por sus funciones ejecutivas como no ejecutivas; y

(iv) otros ajustes y mejoras de carácter puramente técnico.

Se adjunta como Anexo versión comparada de la Política vigente junto con las modificaciones propuestas a dicha Política.

IV. Conclusión

Por todo lo anterior, la CNRGC considera que la modificación de la Política de Remuneraciones vigente, en los términos indicados en este informe, resulta acorde con la normativa, y permite a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada a su situación actual y alineada con los intereses de los accionistas.

Al amparo de lo anterior, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la LSC, la CNRGC eleva al Consejo de Administración la presente propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones, para que el Consejo, en su caso, lo someta a la consideración de la Junta General de accionistas para su aprobación.



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS
DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.**

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS
DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.
[PARA LOS EJERCICIOS 2018, 2019 Y 2020](#)
[APROBADA POR LA JUNTA DE ACCIONISTAS](#)
[CELEBRADA EL 25 DE ABRIL DE 2018 Y](#)
[MODIFICADA POR LA JUNTA DE](#)
[ACCIONISTAS DE 3 DE JUNIO DE 2019.](#)**

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	PERIODO DE VIGENCIA	3
3.	PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS	4
3.1	Principios generales.....	4
4.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	6
4.1	Criterios generales.....	6
4.2	Importe máximo de las retribuciones de los consejeros en su condición de tales.....	7
4.3	Elementos de la retribución.....	7
4.3.1	<i>Retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración.....</i>	7
4.3.2	<i>Retribución fija anual del Presidente no ejecutivo.....</i>	8
4.3.3	<i>Retribución fija anual por participación en las Comisiones del Consejo:</i>	8
4.3.4	<i>Participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo</i>	8
4.3.5	<i>Otros elementos retributivos</i>	8
4.4	Otras previsiones	9
4.4.1	<i>Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones.....</i>	9
4.4.2	<i>Seguro de responsabilidad civil.....</i>	9

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. — 3

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	PERIODO DE VIGENCIA	3
3.	PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS.....	4
3.1	Principios generales	4
<u>4.</u>	<u>IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS.....</u>	<u>5</u>
<u>5.</u>	<u>REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES.....</u>	<u>6</u>
4.1 <u>5.1</u>	Criterios generales	6
4.2	Importe máximo de las retribuciones	6
<u>5.2</u>	<u>Retribuciones fijas de los consejeros en su condición de tales</u>	<u>6</u>
4.3	Elementos de la retribución	7
<u>5.2.1</u>	<u>Retribución fija anual del Presidente no ejecutivo</u>	<u>6</u>
4.3.1 <u>5.2.2</u>	Retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración	7
4.3.2	Retribución fija anual del Presidente no ejecutivo.....	8
4.3.3 <u>5.2.3</u>	Retribución fija anual por participación en las Comisiones del Consejo:	8
4.3.4 <u>5.2.4</u>	Participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.....	8
4.3.5 <u>5.2.5</u>	Otros elementos retributivos	8
4.4 <u>5.3</u>	Otras previsiones.....	9
4.4.1 <u>5.3.1</u>	Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones.....	9
4.4.2 <u>5.3.2</u>	Seguro de responsabilidad civil.....	9
<u>5.3.3</u>	<u>Otros conceptos</u>	<u>9</u>

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS.....10

5.1 Elementos de la retribución..... 10

5.2 Retribución fija..... 10

5.3 Retribución variable 11

5.3.1 *Acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración variable para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad ..11*

5.3.2 Retribución variable anual.....12

5.3.3 Retribución variable a medio o largo plazo 13

5.4 Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo..... 16

5.5 Otros términos y condiciones del contrato del consejero ejecutivo 16

6. OTRAS REMUNERACIONES EN ESPECIE17

6.1 Seguros de vida y accidente 17

6.2 Seguro de salud privado 18

6.3 Otras remuneraciones en especie..... 19

7. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO.....19

~~5.6.~~ REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS~~10~~8

~~5.1~~6.1 Elementos de la retribución~~10~~8

~~5.2~~6.2 Retribución fija~~10~~9

~~5.3~~6.3 Retribución variable~~10~~9

~~5.3.1~~6.3.1 *Acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración variable para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad*.....~~11~~9

~~5.3.2~~6.3.2 Retribución variable anual.....~~12~~10

~~5.3.3~~6.3.3 Retribución variable a medio o largo plazo.....~~13~~10

~~5.4~~6.4 Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo~~16~~12

~~5.5~~6.5 Otros términos y condiciones del contrato del consejero ejecutivo.....~~12~~12

6.6. Otras remuneraciones en especie13

~~6. OTRAS REMUNERACIONES EN ESPECIE.....17~~

~~6.1~~6.6.1 Seguros de vida y accidente.....~~17~~13

~~6.2~~6.6.2 Seguro de salud privado~~18~~14

~~6.3~~6.6.3 Otras remuneraciones en especie.....~~19~~14

7. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO~~19~~14

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), corresponde a la Junta General de accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

El presente documento establece la Política de Remuneraciones de los consejeros de Promotora de Informaciones, S.A. (“**PRISA**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”) que se somete a la aprobación de la Junta General de accionistas que se celebrará el próximo 25 de abril de 2018.

La presente propuesta de Política de Remuneraciones se acompaña de un informe justificativo del Comité de Nombramientos y Retribuciones y de una propuesta motivada del Consejo de Administración de la Sociedad, de conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Ambos documentos están a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la referida Junta General.

2. PERIODO DE VIGENCIA

En caso de aprobación por la Junta General, la Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones de los consejeros durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas conforme a lo establecido en el citado art. 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2018, 2019 Y 2020

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), corresponde a la Junta General de accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

El presente documento establece la Política de Remuneraciones de los consejeros de Promotora de Informaciones, S.A. (“**PRISA**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”) ~~que se somete a la aprobación de, que se sometió y aprobó por la Junta General de accionistas que se celebró el 25 de abril de 2018 y las modificaciones a la misma que se someten a~~ la Junta General de accionistas que se celebrará el próximo ~~25 de abril de 2018. La presente propuesta de Política de Remuneraciones se~~ 3 de junio de 2019. Se acompaña de un informe justificativo ~~del Comité de la Comisión~~ de Nombramientos ~~y~~ Retribuciones y Gobierno Corporativo y de una propuesta motivada del Consejo de Administración de la Sociedad, de conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Ambos documentos están a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad ~~desde la convocatoria de la referida Junta General.~~

2. PERIODO DE VIGENCIA

~~En caso de aprobación por la Junta General, la~~ La Sociedad ha aplicado y aplicará la presente Política de Remuneraciones de los consejeros durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas conforme a lo establecido en el citado art. 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

En consecuencia, esta Política de Remuneraciones sustituye y reemplaza a la anteriormente vigente “política de remuneraciones de los consejeros 2017-2019” (aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas de 30 de junio de 2017 y posteriormente modificada por acuerdo de la Junta General extraordinaria de accionistas de 15 de noviembre de 2017) y será de aplicación con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2018.

Sin perjuicio de lo anterior, serán válidas las retribuciones que se hubieran satisfecho o que se satisfagan en 2018 a los consejeros o a antiguos consejeros al amparo de la “política de remuneraciones de los consejeros 2017-2019” y, en particular, las siguientes retribuciones a favor del anterior Vicepresidente Ejecutivo (y actual Presidente no Ejecutivo del Consejo), D. Manuel Polanco Moreno:

- 905.000 euros en concepto de indemnización por la terminación anticipada de mutuo acuerdo de su contrato de arrendamiento de servicios de carácter mercantil con la Compañía, como responsable del área audiovisual.
- 264.000 euros en concepto de retribución variable anual del ejercicio 2017.

3. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

3.1 Principios generales

La retribución de los miembros del Consejo de Administración se determina de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en los acuerdos adoptados por la Junta General

~~En consecuencia, esta~~ Esta Política de Remuneraciones ~~sustituye y reemplaza~~ sustituyó y reemplazó a la anteriormente vigente “política de remuneraciones de los consejeros 2017-2019” (aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas de 30 de junio de 2017 y posteriormente modificada por acuerdo de la Junta General extraordinaria de accionistas de 15 de noviembre de 2017) y ~~será~~ fue de aplicación con efectos ~~retroactivos~~ desde el 1 de enero de 2018.

Sin perjuicio de lo anterior, serán válidas las retribuciones ~~que se hubieran satisfecho o que se satisfagan en 2018~~ satisfechas a los consejeros o a antiguos consejeros al amparo de la “política de remuneraciones de los consejeros 2017-2019” y, de la que ha estado vigente en 2018, en particular, las siguientes retribuciones a favor del ~~anterior~~ previamente Vicepresidente Ejecutivo ~~(y actual~~ anterior Presidente no ~~Ejecutivo~~ ejecutivo del Consejo), D. Manuel Polanco Moreno:

- 905.000 euros en concepto de indemnización por la terminación anticipada de mutuo acuerdo de su contrato de arrendamiento de servicios de carácter mercantil con la Compañía, como responsable del área audiovisual.
- 264.000 euros en concepto de retribución variable anual del ejercicio 2017.

Las retribuciones satisfechas en el ejercicio 2018 en aplicación de lo establecido específicamente para el mismo en la referida Política de Remuneraciones, por las cuantías recogidas en el Informe Anual de Retribuciones correspondiente a dicho ejercicio hecho público por la Sociedad.

3. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

~~3.1~~ Principios generales

La retribución de los miembros del Consejo de Administración se determina de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en los acuerdos adoptados por la Junta General

de Accionistas.

Los fundamentos de la Política de Remuneraciones de los consejeros de PRISA, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, en su caso, tienen en consideración el principio general de que las retribuciones de los consejeros sean las precisas para atraer, retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales destacados y apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos del grupo del que PRISA es sociedad dominante (el “Grupo”).

En concreto, la Política de Remuneraciones se basa en los siguientes principios:

- Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: PRISA procura que las retribuciones de sus consejeros sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- Proporcionalidad: la retribución de los consejeros externos será la necesaria para que se corresponda con la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.
- Restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros reciban como parte de su retribución: Los consejeros externos que perciban acciones en pago de su retribución fija tienen la obligación de mantener la titularidad de las mismas hasta el momento en que se produzca su cese como consejero. Por su parte, los consejeros ejecutivos, respecto de las acciones que reciban en pago de su retribución, no podrán transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual hasta transcurridos, al menos, tres años desde su atribución. Estas

de Accionistas.

Los fundamentos de la Política de Remuneraciones de los consejeros de PRISA, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, en su caso, tienen en consideración el principio general de que las retribuciones de los consejeros sean las precisas para atraer, retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales destacados y apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos del grupo del que PRISA es sociedad dominante (el “Grupo”).

En concreto, la Política de Remuneraciones se basa en los siguientes principios:

- Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: PRISA procura que las retribuciones de sus consejeros sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- Proporcionalidad: la retribución de los consejeros externos y en particular de los independientes será la necesaria para que se corresponda con la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.

~~Restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros reciban como parte de su retribución: Los consejeros externos que perciban acciones en pago de su retribución fija tienen la obligación de mantener la titularidad de las mismas hasta el momento en que se produzca su cese como consejero. Por su parte, los consejeros ejecutivos, respecto de las acciones que reciban en pago de su retribución, no podrán transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual hasta transcurridos, al menos, tres años desde su atribución. Estas restricciones no serán de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en~~

restricciones no serán de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes y los impuestos relacionados con su adquisición.

– La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se fundamentará en los siguientes criterios:

- (a) que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque en el largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil en dicho horizonte temporal;
- (b) que atienda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad,
- (c) que incluya componentes fijos y variables; de carácter anual y, en su caso, plurianual; en efectivo, en especie y en elementos referenciados al valor bursátil; determinados de conformidad con los siguientes criterios al objeto de que la ponderación de los diferentes elementos retributivos esté en línea con las prácticas de mercado:
 - que la retribución fija se mantenga en niveles moderados y no se modifique en el periodo que contempla esta Política, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejen su revisión.
 - que la retribución variable represente una parte relevante de la retribución total.
 - que la retribución a medio plazo tenga un peso significativo.
 - que la retribución referenciada al valor bursátil sea igualmente significativa.
 - que la percepción de la retribución variable se difiera parcialmente en el tiempo.

~~su caso, para satisfacer los costes y los impuestos relacionados con su adquisición.~~

– La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se fundamentará en los siguientes criterios:

- (a) que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque en el largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil en dicho horizonte temporal;
- (b) que atienda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad,
- (c) que incluya componentes fijos y variables; de carácter anual y, en su caso, plurianual; en efectivo, en especie y en elementos referenciados al valor bursátil; determinados de conformidad con los siguientes criterios al objeto de que la ponderación de los diferentes elementos retributivos esté en línea con las prácticas de mercado:
 - que la retribución fija se mantenga en niveles moderados y no se modifique en el periodo que contempla esta Política, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejen su revisión.
 - que la retribución variable represente una parte relevante de la retribución total.
 - que la retribución a medio plazo tenga un peso significativo.
 - que la retribución referenciada al valor bursátil sea igualmente significativa.
 - que la percepción de la retribución variable se difiera parcialmente en el tiempo.

- (d) Incorporar en los respectivos contratos una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables satisfechas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basó en datos incorrectos o inexactos.

En concreto, la remuneración de los consejeros prevista en esta Política de Remuneraciones guardará una proporción razonable con la relevancia de la Sociedad, su actual situación económica y financiera y con los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración estará orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

- (d) Incorporar en los respectivos contratos una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables satisfechas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basó en datos incorrectos o inexactos.

- Restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros reciban como parte de su retribución: los consejeros externos que perciban acciones en pago de su retribución fija tienen la obligación de mantener la titularidad de las mismas hasta el momento en que se produzca su cese como consejero. Por su parte, los consejeros ejecutivos, respecto de las acciones que reciban en pago de su retribución, no podrán transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual hasta transcurridos, al menos, tres años desde su atribución. Estas restricciones no serán de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes y los impuestos relacionados con su adquisición.

En concreto, la remuneración de los consejeros prevista en esta Política de Remuneraciones guardará una proporción razonable con la relevancia de la Sociedad, su actual situación económica y financiera y con los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración estará orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

4.1 Criterios generales

La retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad fija anual, que se establece de la siguiente forma:

- (i) El importe anual máximo de la remuneración para el conjunto de los consejeros en su condición de tales será determinado por la Junta General.

4. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

El importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros será el que resulte de agregar:

- a) El importe máximo anual de 2.000.000 euros al que podrán ascender las cuantías a satisfacer a los consejeros en su condición de tales (por los conceptos previstos en los apartados 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3 siguientes).
- b) El importe previsto en el pacto de no competencia del anterior Presidente del Consejo de Administración al que se hace referencia en el apartado 5.3.3 siguiente.
- c) Los importes por los conceptos señalados en los apartados 6.2, 6.3 y 6.6 siguientes, que corresponden a la remuneración de las funciones ejecutivas del Consejero Delegado.
- d) En caso de terminación de las funciones del Consejero Delegado, el importe al que éste tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en los apartados 6.4 y 6.5 siguientes.

El importe máximo resultante de acuerdo con lo descrito en este epígrafe será aplicable durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

5. ~~4.~~ REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

5.1 ~~4.1~~ Criterios generales

La retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad fija anual, que se establece de la siguiente forma:

- (i) El importe anual máximo de la remuneración para el conjunto de los consejeros en su condición de tales será determinado por la Junta General.

(ii) El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, distribuirá entre sus miembros la retribución anterior, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes. En este sentido, se hace constar que se ha fijado una remuneración para el Presidente del Consejo de Administración superior a la del resto de miembros del Consejo en atención a la dedicación requerida a las funciones institucionales y de representación de la Sociedad al más alto nivel, entre otras funciones no ejecutivas que este desempeña.

4.2 Importe máximo de las retribuciones de los consejeros en su condición de tales

El importe máximo total anual que la Sociedad podrá satisfacer para el conjunto de los consejeros en su condición de tales (excluyendo la que reciban los consejeros ejecutivos por los conceptos a que se refiere el apartado 5 siguiente) no podrá ser superior a 2.000.000 euros. Dicho límite permanecerá vigente en tanto la Junta General no apruebe su modificación.

(ii) El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, distribuirá entre sus miembros la retribución máxima anterior, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes. En este sentido, ~~se hace constar que se ha fijado una~~ remuneración ~~para el~~ del Presidente del Consejo de Administración será superior a la del resto de miembros del Consejo, en atención a la mayor dedicación requerida para el Presidente y a las funciones institucionales y de representación de la Sociedad al más alto nivel, entre otras funciones no ejecutivas que ~~este~~ éste desempeña.

5.2 ~~4.2~~ ~~Importe máximo de las retribuciones~~ Retribuciones fijas de los consejeros en su condición de tales

5.2.1 Retribución fija anual del Presidente no ejecutivo

El importe ~~máximo total anual que la Sociedad podrá satisfacer para el conjunto de los consejeros en su condición de tales (excluyendo la que reciban los consejeros ejecutivos por los conceptos a que se refiere el apartado 5 siguiente) no podrá ser superior a 2.000.000 euros. Dicho límite permanecerá vigente en tanto la Junta General no apruebe su modificación.~~ de la retribución fija anual del Presidente no ejecutivo será una cuantía fija por todos los conceptos situada en el rango de entre 300.000 y 500.000 euros anuales.

4.3 Elementos de la retribución

4.3.1 *Retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración*

La retribución fija anual que los consejeros no ejecutivos reciban por su pertenencia al Consejo de Administración, se abonará a cada uno de los consejeros externos íntegramente en metálico y prorrateada mensualmente.

El importe máximo de la retribución fija anual por este concepto será de 70.000 euros anuales por consejero.

4.3.2 *Retribución fija anual del Presidente no ejecutivo*

El Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, D. Manuel Polanco Moreno, tendrá derecho a percibir una remuneración fija bruta anual de 500.000 euros, por su

4.3— Elementos de la retribución

La cuantía fija específica que en cada momento corresponda al Presidente no ejecutivo de la Sociedad se establecerá por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, dentro de dicho rango, atendiendo a los niveles de responsabilidad y dedicación requeridos como Presidente del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada y a las circunstancias específicas que concurren en las actividades a llevar a cabo por el Presidente no ejecutivo, tomando asimismo en consideración las características específicas de la persona que en cada momento ocupe el cargo, tales como su trayectoria y experiencia profesional, sus capacidades y sus aptitudes para el desempeño del cargo.

Esta retribución se abonará íntegramente en metálico y prorrateada mensualmente, y será incompatible con la percepción de las retribuciones establecidas en los apartados 5.2.2, 5.2.3 y 5.2.4 siguientes.

5.2.2 ~~4.3.1~~—Retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración

El importe máximo de la retribución fija anual por este concepto será de 70.000 euros anuales por consejero.

La retribución fija anual que los consejeros no ejecutivos reciban por su pertenencia al Consejo de Administración, se abonará a cada uno de los consejeros externos íntegramente en metálico y prorrateada mensualmente.

~~4.3.2—Retribución fija anual del Presidente no ejecutivo~~

~~El Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, D. Manuel Polanco Moreno, tendrá derecho a percibir una remuneración fija bruta anual de 500.000 euros, por su~~

condición de consejero y de Presidente no ejecutivo del Consejo. Esta remuneración será abonada en efectivo, prorrateada mensualmente y será incompatible con los conceptos retributivos referidos en los apartados 4.3.1 anterior y 4.3.3. siguiente.

Asimismo, el Presidente no ejecutivo será beneficiario de las pólizas de vida y de salud a las que se hacer referencia en el apartado 6 siguiente.

4.3.3 Retribución fija anual por participación en las Comisiones del Consejo:

La retribución fija anual que los consejeros no ejecutivos reciban por su pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración, se abonará en metálico, prorrateada mensualmente y los importes máximos serán los siguientes:

- i. Retribución por participación en la Comisión Delegada: 30.000 euros anuales por consejero.
- ii. Retribución por participación en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y en la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo: 20.000 euros anuales por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes (esto es, 40.000 euros).

4.3.4 Participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo

Los consejeros de PRISA, excepto los ejecutivos, podrán devengar otros honorarios por su participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo, conforme a sus respectivos Estatutos Sociales.

~~condición de consejero y de Presidente no ejecutivo del Consejo. Esta remuneración será abonada en efectivo, prorrateada mensualmente y será incompatible con los conceptos retributivos referidos en los apartados 4.3.1 anterior y 4.3.3. siguiente.~~

~~Asimismo, el Presidente no ejecutivo será beneficiario de las pólizas de vida y de salud a las que se hacer referencia en el apartado 6 siguiente.~~

5.2.3 ~~4.3.3~~ *Retribución fija anual por participación en las Comisiones del Consejo:*

~~La~~ Además de la retribución ~~fija anual que del~~ apartado 5.2.2, los consejeros no ejecutivos ~~reciban~~ podrán percibir una retribución fija anual adicional por su pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración. Esta retribución se abonará en metálico, prorrateada mensualmente, y los importes máximos serán los siguientes:

- i. Retribución por participación en la Comisión Delegada: 30.000 euros anuales por consejero.
- ii. Retribución por participación en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y en la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo: 20.000 euros anuales por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes (esto es, 40.000 euros).

5.2.4 ~~4.3.4~~ *Participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo*

Los consejeros de PRISA, excepto los ejecutivos, podrán devengar otros honorarios por su participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo, conforme a sus respectivos Estatutos Sociales.

4.3.5 Otros elementos retributivos

D. Manuel Polanco tiene derecho a recibir, de acuerdo con los términos acordados para la resolución de su anterior contrato de prestación de servicios, el importe previsto en aquel para retribuir su pacto de no competencia (pacto que se acordó dejar vigente hasta el 31 de diciembre de 2019), por cuantía de 230.000 euros, si dejara de ser presidente del Consejo antes del 31 de diciembre de 2019 —como consecuencia de su cese como Presidente del Consejo acordado por la Junta General o por el Consejo por causa distinta al incumplimiento grave de sus obligaciones que lleve aparejada la remoción del cargo— y no compitiera con el Grupo PRISA durante el periodo de un año posterior a su cese. Dicho importe trae causa en el anterior contrato de D. Manuel Polanco como consejero ejecutivo y, por tanto, no está incluido en el límite máximo de la retribución de los consejeros en su condición de tales a que se ha hecho referencia en el apartado 4.2. anterior.

La Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales no prevé la concesión de créditos, anticipos o garantías. Tampoco se contempla la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social ni el derecho a compensación alguna en caso de terminación de sus funciones como consejero, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales a las descritas en esta Política sin perjuicio de lo previsto en el apartado 6.

4.4 Otras previsiones

4.4.1 Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones

Los gastos asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y Comisiones serán reembolsados por la Sociedad a los consejeros, siempre que hayan sido previamente notificados a la Sociedad y aceptados por la misma, y se encuentren debidamente justificados.

5.2.5 ~~4.3.5~~ Otros elementos retributivos

~~D. Manuel Polanco tiene derecho a recibir, de acuerdo con los términos acordados para la resolución de su anterior contrato de prestación de servicios, el importe previsto en aquel para retribuir su pacto de no competencia (pacto que se acordó dejar vigente hasta el 31 de diciembre de 2019), por cuantía de 230.000 euros, si dejara de ser presidente del Consejo antes del 31 de diciembre de 2019 —como consecuencia de su cese como Presidente del Consejo acordado por la Junta General o por el Consejo por causa distinta al incumplimiento grave de sus obligaciones que lleve aparejada la remoción del cargo— y no compitiera con el Grupo PRISA durante el periodo de un año posterior a su cese. Dicho importe trae causa en el anterior contrato de D. Manuel Polanco como consejero ejecutivo y, por tanto, no está incluido en el límite máximo de la retribución de los consejeros en su condición de tales a que se ha hecho referencia en el apartado 4.2. anterior.~~

La Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales no prevé la concesión de créditos, anticipos o garantías. Tampoco se contempla la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social ni el derecho a compensación alguna en caso de terminación de sus funciones como consejero, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales a las descritas en esta Política ~~sin perjuicio de lo previsto en el apartado 6.~~

5.3 ~~4.4~~ Otras previsiones

5.3.1 ~~4.4.1~~ Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones

Los gastos asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y Comisiones serán reembolsados por la Sociedad a los consejeros, siempre que hayan sido previamente notificados a la Sociedad y aceptados por la misma, y se encuentren debidamente justificados.

Al margen de lo anterior, los consejeros de PRISA no perciben dietas por participación en el Consejo y Comisiones ni otras retribuciones fijas como consejeros.

4.4.2 Seguro de responsabilidad civil

La Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para todos sus consejeros en las condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

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

D. Manuel Mirat Santiago es el único miembro del Consejo de Administración que desempeña funciones ejecutivas en PRISA.

5.1 Elementos de la retribución

Los conceptos retributivos que compongan la remuneración del consejero ejecutivo así como las condiciones básicas del desempeño de sus funciones, deberán constar en un contrato firmado entre la Compañía y dicho consejero, que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con la abstención en la votación y deliberación del consejero en

Al margen de lo anterior, los consejeros de PRISA no perciben dietas por participación en el Consejo y Comisiones ni otras retribuciones fijas como consejeros.

5.3.2 ~~4.4.2~~ Seguro de responsabilidad civil

La Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para todos sus consejeros en las condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

5.3.3 Otros conceptos

Durante la vigencia de la presente Política, serán objeto de abono los importes que se hubieran podido devengar con anterioridad a la fecha de cese en sus cargos de los consejeros de la Sociedad.

En particular, D. Manuel Polanco tiene derecho a recibir, de acuerdo con los términos acordados para la resolución de su anterior contrato de prestación de servicios, el importe previsto en aquel para retribuir su pacto de no competencia (pacto que se acordó dejar vigente hasta el 31 de diciembre de 2019), por cuantía de 230.000 euros, al haber cesado como Presidente del Consejo antes del 31 de diciembre de 2019 por causa distinta al incumplimiento grave de sus obligaciones y no competir con el Grupo PRISA durante el periodo de un año posterior a su cese.

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

El Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago es el único miembro del Consejo de Administración que desempeña funciones ejecutivas en PRISA.

6.1 ~~5.1~~ Elementos de la retribución

Los conceptos retributivos que compongan la remuneración del consejero ejecutivo así como las condiciones básicas del desempeño de sus funciones, deberán constar en un contrato firmado entre la Compañía y dicho consejero, que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con la abstención en la votación y deliberación del consejero en

cuestión y por una mayoría de dos terceras partes de sus miembros.

El consejero ejecutivo no percibirá ninguna cantidad por los conceptos previstos en el apartado 4 anterior. No obstante el consejero ejecutivo es beneficiario del seguro de responsabilidad civil que tiene contratado la Compañía para sus consejeros.

La retribución del consejero ejecutivo podrá incluir los siguientes elementos retributivos:

- retribución fija;
- retribución variable a corto plazo y retribución variable a medio o largo plazo;
- previsión social;
- retribuciones en especie; y
- seguros, planes de ahorro, indemnizaciones, pactos de exclusividad, de no competencia post-contractual o de permanencia.

5.2 Retribución fija

El consejero ejecutivo percibirá por sus funciones ejecutivas y de alta dirección una retribución fija anual en metálico, que asciende a un importe de 500.000 euros.

5.3 Retribución variable

Una parte de la retribución del consejero ejecutivo será variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. La retribución variable del consejero ejecutivo representará una parte relevante en el total de sus retribuciones y estará ligada a la consecución de objetivos prefijados por el Consejo de Administración, concretos y cuantificables en su mayor parte, de manera que no derive simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares. El propósito de la Sociedad a este respecto, al igual que con los restantes altos directivos del Grupo, es configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer y retener a profesionales destacados, al tiempo que establecer una

cuestión y por una mayoría de dos terceras partes de sus miembros.

El consejero ejecutivo no percibirá ninguna cantidad por los conceptos previstos en el apartado 45 anterior. No obstante el consejero ejecutivo es beneficiario del seguro de responsabilidad civil que tiene contratado la Compañía para sus consejeros.

La retribución del consejero ejecutivo podrá incluir los siguientes elementos retributivos:

- retribución fija;
- retribución variable a corto plazo y retribución variable a medio o largo plazo;
- previsión social;
- retribuciones en especie; y
- seguros, planes de ahorro, indemnizaciones, pactos de exclusividad, de no competencia post-contractual o de permanencia.

6.2 ~~5.2~~ Retribución fija

El consejero ejecutivo percibirá por sus funciones ejecutivas y de alta dirección una retribución fija anual en metálico, que asciende a un importe de 500.000 euros.

6.3 ~~5.3~~ Retribución variable

Una parte de la retribución del consejero ejecutivo será variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. La retribución variable del consejero ejecutivo representará una parte relevante en el total de sus retribuciones y estará ligada a la consecución de objetivos prefijados por el Consejo de Administración, concretos y cuantificables en su mayor parte, de manera que no derive simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares. El propósito de la Sociedad a este respecto, al igual que con los restantes altos directivos del Grupo, es configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer y retener a profesionales destacados, al tiempo que establecer una vinculación entre la

vinculación entre la remuneración y los resultados y la consecución de objetivos para la Sociedad y el Grupo.

La remuneración variable del consejero ejecutivo incluye actualmente un importe variable anual a corto plazo y podrá incluir asimismo una retribución variable a medio o largo plazo.

Los objetivos de la retribución variable del consejero ejecutivo son aprobados por Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo. También corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de dicha Comisión, valorar el grado de consecución de los objetivos previamente fijados.

5.3.1 Acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración variable para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad

El sistema de retribución variable establecido por la Compañía incluye las siguientes previsiones, a estos efectos:

- Anualmente se define un sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al consejero ejecutivo. Los objetivos son fijados previamente por escrito y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo.
- No existe el derecho a obtener una retribución variable anual garantizada.
- Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados.
- El contrato del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago, cuenta con una cláusula *clawback* que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los

remuneración y los resultados y la consecución de objetivos para la Sociedad y el Grupo.

La remuneración variable del consejero ejecutivo incluye actualmente un importe variable anual a corto plazo y podrá incluir asimismo una retribución variable a medio o largo plazo.

Los objetivos de la retribución variable del consejero ejecutivo son aprobados por Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo. También corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de dicha Comisión, valorar el grado de consecución de los objetivos previamente fijados.

6.3.1 ~~5.3.1~~ Acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración variable para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la ~~sociedad~~ Sociedad

El sistema de retribución variable establecido por la Compañía incluye las siguientes previsiones, a estos efectos:

- Anualmente se define un sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al consejero ejecutivo. Los objetivos son fijados previamente por escrito y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo.
- No existe el derecho a obtener una retribución variable anual garantizada.
- Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados.
- El contrato del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago, cuenta con una cláusula *clawback* que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los

componentes variables de la remuneración cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Esta medida tiene efectos para las remuneraciones percibidas a partir de la entrada en vigor de su contrato con la Compañía, esto es, del 4 de septiembre de 2017. Asimismo, el Plan de Incentivos contemplará las correspondientes cláusulas *malus* y cláusulas *clawback* (tal y como se define más adelante).

- El sistema de fijación de métricas para los objetivos cuantitativos toma en consideración las variables que se hayan identificado dentro del mapa de riesgos de la Compañía.
- Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.

5.3.2 Retribución variable anual

La retribución variable anual del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat, es la regulada en su contrato con la Sociedad, según el cual este percibirá una retribución variable, no consolidable, en metálico, de acuerdo con los objetivos que se le asignen para cada uno de los periodos anuales comprendidos en la vigencia de su contrato y que fijará anualmente el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo. La retribución variable anual del Consejero Delegado, que se determinará conforme a una escala de cumplimiento, estará ligada principalmente a la consecución de objetivos cuantitativos de negocio, entre los que se encuentran objetivos operacionales y financieros del Grupo, objetivos de creación de valor y objetivos de sostenibilidad, así como, en su caso, objetivos cualitativos. El Consejo tendrá discrecionalidad para fijar el sistema de remuneración variable del consejero ejecutivo dentro del marco de esta Política.

La retribución variable del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos, asciende a 300.000 euros,

componentes variables de la remuneración cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Esta medida tiene efectos para las remuneraciones percibidas a partir de la entrada en vigor de su contrato con la Compañía, esto es, del 4 de septiembre de 2017. Asimismo, el Plan de Incentivos contemplará las correspondientes cláusulas *malus* y cláusulas *clawback* (tal y como se define más adelante).

- El sistema de fijación de métricas para los objetivos cuantitativos toma en consideración las variables que se hayan identificado dentro del mapa de riesgos de la Compañía.
- Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.

6.3.2 ~~5.3.2~~ Retribución variable anual

La retribución variable anual del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat, es la regulada en su contrato con la Sociedad, según el cual este percibirá una retribución variable, no consolidable, en metálico, de acuerdo con los objetivos que se le asignen para cada uno de los periodos anuales comprendidos en la vigencia de su contrato y que fijará anualmente el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo. La retribución variable anual del Consejero Delegado, que se determinará conforme a una escala de cumplimiento, estará ligada principalmente a la consecución de objetivos cuantitativos de negocio, entre los que se encuentran objetivos operacionales y financieros del Grupo, objetivos de creación de valor y objetivos de sostenibilidad, así como, en su caso, objetivos cualitativos. El Consejo tendrá discrecionalidad para fijar el sistema de remuneración variable del consejero ejecutivo dentro del marco de esta Política.

La retribución variable del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos, asciende a 300.000 euros,

existiendo la posibilidad de aumentar el referido importe, en un máximo del 130%, en el caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos fijados sea superior al 100%, con lo que el importe máximo que el Consejero Delegado podría percibir por este concepto retributivo es de 390.000 euros.

El pago de la retribución variable anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que el importe devengado durante un ejercicio por el Consejero Delegado se abona en el ejercicio siguiente.

En cada *informe anual sobre remuneraciones de los consejeros* la Sociedad informará, además del detalle de la ejecución de esta Política, de los objetivos concretos fijados para cada ejercicio y de su nivel de cumplimiento.

5.3.3 *Retribución variable a medio o largo plazo*

– Plan de incentivos a medio plazo 2018-2020

En el caso de que sea aprobado por la Junta General de accionistas cuya celebración está prevista para el 25 de abril de 2018, el consejero ejecutivo será beneficiario de un plan de incentivos a medio plazo, referido a un periodo de tres años (2018, 2019 y 2020), sin perjuicio de su periodo de liquidación (el “**Plan de Incentivos**”).

El Plan de Incentivos pretende vincular una parte de la retribución del equipo directivo (del que forma parte el consejero ejecutivo) con los intereses de los accionistas en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para la Sociedad y su Grupo.

El Plan de Incentivos prevé la posibilidad de que el consejero ejecutivo pueda percibir un determinado número de acciones ordinarias de la Sociedad, tras un periodo de medición de tres años y siempre que se cumplan ciertos requisitos. Los detalles de la aplicación y ejecución del Plan de Incentivos se regularán por el referido acuerdo de la Junta General de

existiendo la posibilidad de aumentar el referido importe, ~~en~~ hasta un máximo del 130%, en el caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos fijados sea superior al 100%, con lo que el importe máximo que el Consejero Delegado podría percibir por este concepto retributivo es de 390.000 euros.

El pago de la retribución variable anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que el importe devengado durante un ejercicio por el Consejero Delegado se abona en el ejercicio siguiente.

En cada *informe anual sobre remuneraciones de los consejeros* la Sociedad informará, además del detalle de la ejecución de esta Política, de los objetivos concretos fijados para cada ejercicio y de su nivel de cumplimiento.

6.3.3 ~~5.3.3~~ *Retribución variable a medio o largo plazo*

– Plan de incentivos a medio plazo 2018-2020

~~En el caso de que sea aprobado por la Junta General de accionistas cuya celebración está prevista para el 25 de abril de 2018, el~~ El consejero ejecutivo será beneficiario ~~de un~~ del plan de incentivos a medio plazo, referido a un periodo de tres años (2018, 2019 y 2020), sin perjuicio de su periodo de liquidación (el “**Plan de Incentivos**”), que fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018.

El Plan de Incentivos pretende vincular una parte de la retribución del equipo directivo (del que forma parte el consejero ejecutivo) con los intereses de los accionistas en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para la Sociedad y su Grupo.

El Plan de Incentivos prevé la posibilidad de que el consejero ejecutivo pueda percibir un determinado número de acciones ordinarias de la Sociedad, tras un periodo de medición de tres años y siempre que se cumplan ciertos requisitos. Los detalles de la aplicación y ejecución del Plan de Incentivos se ~~regularán~~ regulan por el referido acuerdo de la

accionistas y las condiciones generales del Plan de Incentivos que apruebe el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (las “**Condiciones Generales**”).

Las acciones se entregarán, en su caso, dentro de los sesenta días naturales contados a partir de la fecha en la que el Consejo de la Sociedad formule las cuentas anuales del año 2020 (“**Fecha de Entrega**”).

La Sociedad asignará un determinado número de “acciones teóricas” (*restricted stock units* o “**RSUs**”) que servirán como referencia para determinar el número final de acciones a entregar al consejero ejecutivo.

Una parte de las acciones a entregar a la finalización del Plan de Incentivos dependerá del incremento de valor de las acciones de la Sociedad determinado por la diferencia entre el valor de cotización de la acción medido al principio y al final del Plan de Incentivos conforme a lo previsto en el acuerdo de la Junta General y a partir de un nivel mínimo de incremento de valor que establecerá el Consejo de Administración en las referidas Condiciones Generales.

Otra parte de las acciones a entregar dependerá del grado de consecución de los objetivos de EBITDA y de Cash Flow consolidados del Grupo para el periodo 2018-2020, sobre la base de un escalado que igualmente será determinado en dichas Condiciones Generales.

El Consejo de Administración determinará, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, la parte de las acciones cuya entrega dependerá del incremento de valor y la parte de las acciones cuya entrega dependerá del cumplimiento de los objetivos de EBITDA y Cash Flow (y la ponderación respectiva de cada uno de estos), y los correspondientes escalados de incremento de valor y de cumplimiento de objetivos con sus correlativos porcentajes de

Junta General de accionistas y por las condiciones generales del Plan de Incentivos que ~~apruebe~~han sido aprobadas por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (las “**Condiciones Generales**”).

Las acciones se entregarán, en su caso, dentro de los sesenta días naturales contados a partir de la fecha en la que el Consejo de la Sociedad formule las cuentas anuales del año 2020 (“**Fecha de Entrega**”).

La Sociedad ~~asignará~~ha asignado un determinado número de “acciones teóricas” (*restricted stock units* o “**RSUs**”) que servirán como referencia para determinar el número final de acciones a entregar al consejero ejecutivo.

Una parte de las acciones a entregar a la finalización del Plan de Incentivos dependerá del incremento de valor de las acciones de la Sociedad determinado por la diferencia entre el valor de cotización de la acción medido al principio y al final del Plan de Incentivos conforme a lo previsto en el acuerdo de la Junta General y a partir de un nivel mínimo de incremento de valor ~~que establecerá el Consejo de Administración~~, lo que está establecido en las referidas Condiciones Generales.

Otra parte de las acciones a entregar dependerá del grado de consecución de los objetivos de EBITDA y de Cash Flow consolidados del Grupo para el periodo 2018-2020, sobre la base de un escalado ~~que~~ igualmente ~~será~~ determinado en dichas Condiciones Generales.

~~El~~Le corresponde al Consejo de Administración ~~determinará~~determinar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, la parte de las acciones cuya entrega dependerá del incremento de valor y la parte de las acciones cuya entrega dependerá del cumplimiento de los objetivos de EBITDA y Cash Flow (y la ponderación respectiva de cada uno de estos), y los correspondientes escalados de incremento de valor y de cumplimiento de objetivos con sus

las acciones a entregar.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, podrá establecer objetivos distintos en interés de la Sociedad y de sus accionistas en el supuesto de que se produzcan eventos significativos u operaciones societarias que, en opinión del Consejo, afectasen de forma significativa al Plan de Incentivos, de los que se daría debida cuenta en el correspondiente *Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros*, así como del establecimiento de los objetivos del Plan de Incentivos, sus escalas y ponderaciones.

El Consejo de Administración podrá igualmente establecer un nivel máximo de incremento del valor de las acciones que supondrá la liquidación anticipada del Plan de Incentivos y la entrega de las correspondientes acciones al Consejero Delegado en función del valor de cotización de la acción de PRISA alcanzado en ese momento y del cumplimiento de los objetivos de EBITDA y Cash Flow a esa fecha.

Para percibir las acciones el consejero ejecutivo debe mantener una relación contractual con el Grupo PRISA durante el periodo de duración del Plan de Incentivos y hasta la Fecha de Entrega, salvo determinados supuestos de extinción de su relación por causa no imputable a él ("*good leaver*"), que estarán debidamente recogidos en las Condiciones Generales del Plan que aprobará el Consejo de Administración.

El Plan de Incentivos contemplará las correspondientes cláusulas *malus*, que serán aplicables tanto durante la duración del Plan de Incentivos, como en el periodo de tiempo transcurrido desde su finalización hasta la entrega efectiva de las acciones, y cláusulas *clawback*, que podrán hacer que las acciones sean objeto de reducción o de devolución en determinadas circunstancias, de acuerdo con lo que en cada momento establezca el Consejo de Administración.

correlativos porcentajes de las acciones a entregar.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, podrá establecer objetivos distintos en interés de la Sociedad y de sus accionistas en el supuesto de que se produzcan eventos significativos u operaciones societarias que, en opinión del Consejo, afectasen de forma significativa al Plan de Incentivos, de los que se daría debida cuenta en el correspondiente *Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros*, así como del establecimiento de los objetivos del Plan de Incentivos, sus escalas y ponderaciones.

El Consejo de Administración podrá igualmente establecer un nivel máximo de incremento del valor de las acciones que supondrá la liquidación anticipada del Plan de Incentivos y la entrega de las correspondientes acciones al Consejero Delegado en función del valor de cotización de la acción de PRISA alcanzado en ese momento y del cumplimiento de los objetivos de EBITDA y Cash Flow a esa fecha.

Para percibir las acciones el consejero ejecutivo debe mantener una relación contractual con el Grupo PRISA durante el periodo de duración del Plan de Incentivos y hasta la Fecha de Entrega, salvo determinados supuestos de extinción de su relación por causa no imputable a él ("*good leaver*"), ~~que estarán~~ debidamente recogidos en las referidas Condiciones Generales del Plan ~~que aprobará el Consejo de Administración~~.

El Plan de Incentivos ~~contemplará~~contempla las correspondientes cláusulas *malus*, que serán aplicables tanto durante la duración del Plan de Incentivos, como en el periodo de tiempo transcurrido desde su finalización hasta la entrega efectiva de las acciones, y cláusulas *clawback*, que podrán hacer que las acciones sean objeto de reducción o de devolución en determinadas circunstancias, de acuerdo con lo que en cada momento establezca el Consejo de Administración.

El máximo número de acciones que el consejero ejecutivo podría recibir al amparo del Plan de Incentivos asciende a 2.800.000 acciones.

En todo caso, la Sociedad se reserva el derecho a decidir, de considerarlo conveniente, la sustitución de la entrega de acciones por el pago de un importe en metálico.

5.4 Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo

El derecho a percibir una indemnización en determinados casos de terminación anticipada de las funciones ejecutivas, está recogida en el contrato del consejero ejecutivo con la Compañía.

En este sentido, el contrato del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago, prevé que transcurrido el plazo de cuatro años previsto en el contrato, o cualquiera de sus prórrogas, si el Consejo de Administración de PRISA opta por no proceder a la renovación del cargo de Consejero Delegado del Sr. Mirat, este tendrá derecho a una indemnización equivalente a 18 meses de su retribución fija y variable anual. Igualmente, en este caso el Consejero Delegado tendrá derecho, como parte de su liquidación, a la parte proporcional de la retribución variable target (esto es, 300.000 euros) y del incentivo plurianual que, en su caso, le corresponda.

En caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Sociedad o por incumplimiento por parte de esta, D. Manuel Mirat Santiago percibirá la indemnización laboral que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable por las relaciones laborales comunes en suspenso más 18 meses de la retribución fija y variable anual en metálico, a la fecha de su cese.

5.5 Otros términos y condiciones del contrato del consejero ejecutivo

Los términos y condiciones esenciales del contrato del consejero ejecutivo, de naturaleza mercantil, además de los relativos a sus retribuciones ya descritos, son los que se indican a continuación:

El máximo número de acciones que el consejero ejecutivo podría recibir al amparo del Plan de Incentivos asciende a 2.800.000 acciones.

En todo caso, la Sociedad se reserva el derecho a decidir, de considerarlo conveniente, la sustitución de la entrega de acciones por el pago de un importe en metálico.

6.4 ~~5.4~~ Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo

El derecho a percibir una indemnización en determinados casos de terminación anticipada de las funciones ejecutivas, está recogida en el contrato del consejero ejecutivo con la Compañía.

~~En este sentido, el~~El contrato del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago, prevé que transcurrido el plazo de cuatro años previsto en el contrato, o cualquiera de sus prórrogas, si el Consejo de Administración de PRISA opta por no proceder a la renovación del cargo de Consejero Delegado del Sr. Mirat, este tendrá derecho a una indemnización equivalente a 18 meses de su retribución fija y variable anual. Igualmente, en este caso el Consejero Delegado tendrá derecho, como parte de su liquidación, a la parte proporcional de la retribución variable target (esto es, 300.000 euros) y del incentivo plurianual que, en su caso, le corresponda.

En caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Sociedad o por incumplimiento por parte de esta, D. Manuel Mirat Santiago percibirá la indemnización laboral que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable por las relaciones laborales comunes en suspenso más 18 meses de la retribución fija y variable anual en metálico, a la fecha de su cese.

6.5 ~~5.5~~ Otros términos y condiciones del contrato del consejero ejecutivo

Los términos y condiciones esenciales del contrato del consejero ejecutivo, de naturaleza mercantil, además de los relativos a sus retribuciones ya descritos, son los que se indican a continuación:

- (i) Duración: cuatro años a contar desde el cuatro de septiembre de 2017.
- (ii) Preaviso a instancia del consejero: Tres meses. Obligación de abonar la retribución fija en metálico con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de preaviso incumplido.
- (iii) Indemnización por terminación del contrato a instancia de la Sociedad: Preaviso de tres meses. En el caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la Compañía deberá abonar la retribución fija en metálico con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de preaviso incumplido. Indemnización laboral que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable por las relaciones laborales comunes en suspenso más 18 meses de la retribución fija y variable anual en metálico del Consejero Delegado.
- (iv) Pactos de exclusividad y no concurrencia: Exclusividad y específica prohibición de no concurrencia, salvo las empresas exceptuadas en el propio contrato.
- (v) No competencia post-contractual: Seis meses. Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo. Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los doce meses anteriores a la fecha de extinción del contrato a la plantilla del Grupo; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo abandone el mismo.

Compensación: seis mensualidades del último salario bruto, de carácter fijo, pagaderas en cuotas iguales a lo largo del plazo de duración del pacto de no competencia. Incumplimiento: obligación de reintegrar el importe de la compensación y, además, una indemnización en un importe igual a seis mensualidades de la retribución fija recibida.

- (i) Duración: cuatro años a contar desde el cuatro de septiembre de 2017.
- (ii) Preaviso a instancia del consejero: Tres meses. Obligación de abonar la retribución fija en metálico con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de preaviso incumplido.
- (iii) Indemnización por terminación del contrato a instancia de la Sociedad: Preaviso de tres meses. En el caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la Compañía deberá abonar la retribución fija en metálico con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de preaviso incumplido. Indemnización laboral que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable por las relaciones laborales comunes en suspenso más 18 meses de la retribución fija y variable anual en metálico del Consejero Delegado.
- (iv) Pactos de exclusividad y no concurrencia: Exclusividad y específica prohibición de no concurrencia, salvo las empresas exceptuadas en el propio contrato.
- (v) No competencia post-contractual: Seis meses. Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo. Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los doce meses anteriores a la fecha de extinción del contrato a la plantilla del Grupo; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo abandone el mismo.

Compensación: seis mensualidades del último salario bruto, de carácter fijo, pagaderas en cuotas iguales a lo largo del plazo de duración del pacto de no competencia. Incumplimiento: obligación de reintegrar el importe de la compensación y, además, una indemnización en un importe igual a seis mensualidades de la retribución fija recibida.

6. OTRAS REMUNERACIONES EN ESPECIE

6.1 Seguros de vida y accidente

PRISA tiene suscrita una póliza con una compañía aseguradora que cubre las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, invalidez absoluta e invalidez permanente total por accidente con un capital equivalente a una anualidad de la retribución total del beneficiario (retribución percibida en el año anterior), un capital extra en caso de fallecimiento accidental o invalidez absoluta por accidente y un capital extra en caso de muerte por accidente de circulación. En el Consejo de Administración de la Sociedad, son beneficiarios de esta póliza exclusivamente el Presidente no ejecutivo y el Consejero Delegado. El riesgo principal de fallecimiento cuenta con un límite de edad de 75 años y los riesgos complementarios con capitales extra tienen un límite de edad de 65 años.

Los capitales asegurados de los seguros de vida del Presidente no ejecutivo y el Consejero Delegado para el año 2018 ascienden a 500.000 euros y 800.000 euros, respectivamente. En el caso del Presidente no ejecutivo, el capital asegurado está vinculado a su retribución fija. En el caso del Consejero Delegado, de acuerdo con las condiciones de la póliza, el capital asegurado es el correspondiente a una anualidad de la retribución asociada a su cargo. En particular, para el 2018 se ha tomado como referencia el salario fijo y el variable target anual (esto es, 300.000 euros), habida cuenta de que a la fecha de renovación de la póliza aún no había transcurrido un año desde su nombramiento como Consejero Delegado. A partir del 2019 el capital asegurado se fijará tomando como referencia la retribución fija más la retribución variable real percibida el año inmediato anterior.

~~6. OTRAS REMUNERACIONES EN ESPECIE~~

6.6. Otras remuneraciones en especie

~~6.1~~ 6.6.1 Seguros de vida y accidente

PRISA tiene suscrita una póliza con una compañía aseguradora que cubre las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, invalidez absoluta e invalidez permanente total por accidente con un capital equivalente a una anualidad de la retribución total del beneficiario (retribución percibida en el año anterior), un capital extra en caso de fallecimiento accidental o invalidez absoluta por accidente y un capital extra en caso de muerte por accidente de circulación. En el Consejo de Administración de la Sociedad, ~~son beneficiarios~~ es beneficiario de esta póliza exclusivamente ~~el Presidente no ejecutivo y el~~ Consejero Delegado. El riesgo principal de fallecimiento cuenta con un límite de edad de 75 años y los riesgos complementarios con capitales extra tienen un límite de edad de 65 años.

~~Los capitales asegurados de los seguros~~ El capital asegurado del seguro de vida del ~~Presidente no ejecutivo y el~~ Consejero Delegado para el año 2018 ~~ascienden a 500.000 euros y 800.000 euros, respectivamente. En el caso del Presidente no ejecutivo, el capital asegurado está vinculado a su retribución fija. En el caso del Consejero Delegado, de~~ ascendió a 800.000 euros, estableciéndose en 738.920 euros para 2019. De acuerdo con las condiciones de la póliza, el capital asegurado para el Consejero Delegado es el correspondiente a una anualidad de la retribución asociada a su cargo. En particular, para el 2018 se ha tomado como referencia el salario fijo y el variable target anual (esto es, 300.000 euros), habida cuenta de que a la fecha de renovación de la póliza aún no había transcurrido un año desde su nombramiento como Consejero Delegado. ~~A y a~~ fijará a partir del 2019 el capital asegurado se determina tomando como referencia la retribución fija más la retribución variable real percibida en el año inmediato anterior.

Las primas de esta póliza son revisadas anualmente dependiendo de la siniestralidad de las pólizas colectivas del Grupo y asimismo varían en función de la edad de los asegurados. A tal fin, en el primer trimestre de cada año se procede a la revisión de las primas imputables a cada uno de los beneficiarios. Para el año 2018, las primas correspondiente al Presidente no ejecutivo ascienden a 1.416,45 euros por el seguro de vida y 118,50 euros por el de accidentes, mientras que en el caso del Consejero Delegado, el importe de las primas asciende a 855,75 euros por el seguro de vida y 189,60 euros por el de accidentes.

6.2 Seguro de salud privado

Asimismo, el Grupo cuenta dentro de la política aplicable a todos sus directivos con un seguro de salud privado, en su modalidad de reembolso de gastos. Dentro del Consejo de Administración de la Sociedad, se benefician de este seguro el Presidente no ejecutivo y el Consejero Delegado así como el núcleo familiar de los mismos, respetando los límites de edad que figuran en la correspondiente póliza.

Las primas de los seguros de salud privado son revisadas con carácter anual en función de la siniestralidad de las pólizas del Grupo y de la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) sanitario siguiendo la propuesta que hace el corredor de seguros. A tal fin, el último trimestre del año se procede a fijar la prima vigente durante el año siguiente.

Para el año 2018, la prima correspondiente al seguro de salud del Presidente no ejecutivo es de 3.619,42 euros, mientras que la correspondiente al Consejero Delegado asciende a 4.718,40 euros.

Las primas de esta póliza son revisadas anualmente dependiendo de la siniestralidad de las pólizas colectivas del Grupo y asimismo varían en función de la edad de los asegurados. A tal fin, en el primer trimestre de cada año se procede a la revisión de las primas imputables ~~a cada uno de los beneficiarios. Para el año 2018, las primas correspondiente al Presidente no ejecutivo ascienden a 1.416,45 euros por el seguro de vida y 118,50 euros por el de accidentes, mientras que en el caso del Consejero Delegado, el importe de las primas asciende a 855,75 euros por el seguro de vida y 189,60 euros por el de accidentes~~ [al Consejero Delegado.](#)

[Los importes de las primas se detallarán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.](#)

~~6.2~~ 6.6.2. Seguro de salud privado

Asimismo, el Grupo cuenta dentro de la política aplicable a todos sus directivos con un seguro de salud privado, en su modalidad de reembolso de gastos. Dentro del Consejo de Administración de la Sociedad, se ~~benefician~~ [beneficia](#) de este seguro ~~el Presidente no ejecutivo y únicamente~~ el Consejero Delegado así como ~~el~~ [su](#) núcleo familiar ~~de los mismos~~, respetando los límites de edad que figuran en la correspondiente póliza.

Las primas de los seguros de salud privado son revisadas con carácter anual en función de la siniestralidad de las pólizas del Grupo y de la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) sanitario siguiendo la propuesta que hace el corredor de seguros. A tal fin, el último trimestre del año se procede a fijar la prima vigente durante el año siguiente.

~~Para el año 2018, la prima correspondiente al seguro de salud del Presidente no ejecutivo es de 3.619,42 euros, mientras que la correspondiente al Consejero Delegado asciende a 4.718,40 euros.~~ [Los importes de las primas se detallarán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.](#)

6.3 Otras remuneraciones en especie

El Consejero Delegado también tendrá derecho a uso de vehículo con conductor, en los términos que refleja la política de flota de vehículos de Grupo PRISA.

Finalmente, el Presidente tendrá a su disposición los medios materiales y humanos necesarios para el adecuado desempeño de su cargo y funciones como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de PRISA, todo ello de conformidad con las prácticas y políticas de PRISA, incluyendo el derecho a uso de vehículo con conductor, en los términos que refleja la política de flota de vehículos de Grupo PRISA, así como un servicio de secretaría.

7. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO

La Sociedad podrá remunerar a determinados consejeros por la prestación de otros servicios, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo y por acuerdo del Consejo de Administración.

* * *

~~6.3~~ 6.6.3. Otras remuneraciones en especie

El Consejero Delegado también tendrá derecho a uso de vehículo con conductor, en los términos que refleja la política de flota de vehículos de Grupo PRISA.

~~Finalmente, el Presidente tendrá a su disposición los medios materiales y humanos necesarios para el adecuado desempeño de su cargo y funciones como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de PRISA, todo ello de conformidad con las prácticas y políticas de PRISA, incluyendo el derecho a uso de vehículo con conductor, en los términos que refleja la política de flota de vehículos de Grupo PRISA, así como un servicio de secretaría.~~

7. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO

La Sociedad podrá remunerar a determinados consejeros por la prestación de otros servicios, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo y por acuerdo del Consejo de Administración. Estas remuneraciones no podrán alcanzar, en el caso de los consejeros independientes, una cuantía cuya significación pueda comprometer el ejercicio de su cargo con la debida independencia.

* * *