

APÉNDICE I

Modelo y estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Circular 4/2013, de la CNMV

MODELO ANEXO I INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS
--

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR
--

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2019

C.I.F. A28297059

Denominación Social: PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.

Domicilio Social: GRAN VÍA, 32, 28013, MADRID

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS
--

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2020)

A.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.*
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.*
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.*

A.1.1. Política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso

A.1.1.1. Cambio en la presidencia del Consejo con efectos 1 de enero de 2019 y composición actual del Consejo de Administración:

Cambio de Presidente no ejecutivo:

El Consejo de Administración de PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. ("PRISA", la "Sociedad" o la "Compañía") celebrado en diciembre de 2018 aceptó la dimisión de D. Manuel Polanco Moreno como Presidente no ejecutivo, con efectos 1 de enero de 2019, y acordó el nombramiento de D. Javier Monzón de Cáceres, en ese momento Vicepresidente no ejecutivo y Consejero Coordinador, como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de PRISA con efectos igualmente desde el 1 de enero de 2019.

Composición actual del Consejo de Administración:

A la fecha de aprobación del presente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2019 (el “Informe” o “Informe Anual de Remuneraciones”) el Consejo de Administración de PRISA está compuesto por 13 consejeros: 1 consejero ejecutivo, D. Manuel Mirat Santiago (“Consejero Delegado”), 7 consejeros externos independientes, entre los que se incluye al Presidente no ejecutivo, D. Javier Monzón de Cáceres (“Presidente”), y 5 consejeros externos dominicales.

A.1.1.2. Modificación de la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2019 y Política de Remuneraciones en vigor:

La política de remuneraciones de los consejeros de PRISA, que fue aprobada a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018 con un voto favorable del 99,99%, es aplicable para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 (“Política de Remuneraciones” o la “Política”).

No obstante lo anterior, y como consecuencia del nombramiento del nuevo Presidente no ejecutivo con efectos desde el 1 de enero de 2019, la Junta General de Accionistas celebrada el 3 de junio de 2019 modificó la Política de Remuneraciones, al objeto de establecer un nuevo régimen retributivo aplicable a quien ejerza en cada momento el cargo de presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, en la medida en que la Política definía, con carácter personalista, la retribución del Presidente del Consejo de Administración y estaba específicamente referida a la persona que ocupaba dicho cargo hasta el 31 de diciembre de 2018 (D. Manuel Polanco Moreno).

Con la modificación de la Política se mantuvo el mismo esquema de remuneración para los consejeros. Las modificaciones realizadas en la Política fueron las siguientes:

- i) eliminación de la referencia a la retribución específica que percibía el anterior presidente del Consejo de Administración, D. Manuel Polanco Moreno, y desaparición de las retribuciones en especie que éste percibía (como eran el seguro de vida y accidentes, el seguro de salud privado y el derecho de vehículo con conductor);
- ii) inclusión de un sistema retributivo aplicable al cargo de presidente no ejecutivo, de manera que la Política de Remuneraciones establece un rango retributivo, de entre 300.000 euros y 500.000 euros anuales, dentro del cual el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (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) 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.

La modificación de la Política de Remuneraciones, que fue aprobada a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad por la Junta General de Accionistas celebrada el 3 de junio de 2019, contó con el voto favorable del 99,99%.

A.1.1.3. Principios generales de la Política de Remuneraciones:

La Política de Remuneraciones de PRISA tiene como principio general que las retribuciones 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” o “Grupo PRISA”). En concreto, la Política de Remuneraciones de los consejeros de PRISA se sustenta en los siguientes principios:

- a) Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: se procura que las retribuciones de los 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 estén alineadas con las mejores prácticas de mercado.
- b) 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.
- c) Además, la remuneración de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tiene como fundamentos los siguientes principios:
 - Motivar su permanencia y orientar 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.
 - Atender a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad. El sistema de

remuneración establecido está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

- Incluir componentes fijos y variables; de carácter anual y, en su caso, plurianual; en efectivo, en especie, así como 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:
 - i) Que la retribución fija se mantenga en niveles moderados, sin sufrir modificaciones en el periodo de vigencia de la Política, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejaran su revisión.
 - ii) Que la retribución variable represente una parte relevante de la retribución total.
 - iii) Que la retribución a medio plazo tenga un peso significativo.
 - iv) Que la retribución referenciada al valor bursátil sea igualmente significativa, pero sin constituir el único criterio para definir la retribución variable.
 - v) Que la retribución variable se difiera parcialmente en el tiempo.
 - 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.
- d) Restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros puedan recibir como parte de su retribución: la Política prevé que los consejeros externos puedan percibir acciones en pago de su retribución fija y, en este caso, tienen la obligación de mantener la titularidad de las mismas hasta el momento en que se produzca su cese como consejeros. Por su parte, los consejeros ejecutivos que perciban acciones de la Sociedad en pago de su retribución, tendrán la obligación de mantener la titularidad de las mismas por un importe 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 la 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.

La Política de Remuneraciones a aplicar durante el ejercicio 2020 será por tanto la aprobada en la Junta General de Accionistas de 2018 y modificada por la Junta General de Accionistas de 2019, que recoge los principios y fundamentos de prudencia, moderación y transparencia antes descritos.

A.1.1.4. Crisis derivada de la pandemia del Covid-19:

La crisis de salud pública generada por el coronavirus COVID-19 (“crisis COVID-19”) ha derivado en una situación sin precedentes, en la que tanto España como la gran mayoría de los países se encuentran inmersos, con impactos sociales y económicos extraordinarios.

La Organización Mundial de la Salud elevó el pasado 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a pandemia internacional. Para hacer frente a esta situación, grave y excepcional, con fecha 14 de marzo de 2020 se declaró en España el estado de alarma, mediante Real Decreto 463/2020. Asimismo, el gobierno español ha dictado una serie de medidas urgentes y extraordinarias de rango legal y enorme magnitud, para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Desde que se inició la crisis, PRISA, como grupo empresarial centrado en dos sectores tan esenciales como la educación y los medios de comunicación, ha dado la máxima prioridad a la continuidad de sus actividades, adoptando las medidas necesarias para proteger la salud y la seguridad de sus empleados, proveedores y clientes; y, al tiempo, reafirmar su compromiso social ofreciendo el acceso a información amplia y rigurosa, entretenimiento de calidad y servicios educativos online en apoyo a las familias y colegios, tanto en España como en Latinoamérica.

Asimismo, como ya se anunció mediante la comunicación de información privilegiada que PRISA remitió a la CNMV con fecha 31 de marzo de 2020 (nº registro: 132), para mitigar el impacto negativo de la situación actual, de especial incidencia en las fuentes principales de generación de ingresos de todo tipo de medios de comunicación, el Consejo de Administración celebrado con esa misma fecha acordó poner

en marcha un plan de contingencia para la adecuación de las estructuras de costes de sus negocios a las circunstancias previsibles en los próximos meses, comenzando por una reducción, desde esa misma fecha, de la compensación de los consejeros del 20% y de la retribución anual del Consejero Delegado y de la Alta Dirección de entorno al 35%.

Esta medida está alineada con los principios recogidos en la Política de Remuneraciones de la Sociedad, en virtud de los cuales la remuneración de los consejeros ha de ser acorde a las mejores prácticas de mercado y ha de atender a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad, guardando una proporción razonable con su situación económica y financiera. Asimismo, la Política de Remuneraciones prevé que la remuneración fija de los consejeros se mantenga en niveles moderados sin sufrir modificaciones en el periodo de vigencia de la Política, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que acordaran su revisión.

En consecuencia, a lo largo de este Informe se dará cuenta de las reducciones concretas que se han practicado tanto en las retribuciones de los consejeros no ejecutivos de PRISA como en las del Presidente no Ejecutivo y del Consejero Delegado, para el ejercicio 2020, como consecuencia de esta situación extraordinaria.

A.1.2. Determinaciones específicas, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal, como por el desempeño de funciones ejecutivas

A.1.2.1. Determinación específica de las remuneraciones de los consejeros:

En relación con las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tales, como por el desempeño de funciones ejecutivas, la CNRGC y el Consejo de Administración van a aplicar en 2020 la Política de Remuneraciones en sus estrictos términos, lo que supone que:

- a) A los consejeros no ejecutivos, se les abonará una asignación fija anual en metálico por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, una remuneración fija adicional por pertenecer o presidir las comisiones del Consejo de Administración (las "Comisiones").
- b) La remuneración de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) será compatible con la que los consejeros pudieran percibir por su participación en los consejos de administración de otras sociedades del Grupo, conforme a sus respectivos Estatutos Sociales.
- c) Los consejeros de PRISA no percibirán dietas por participación en el Consejo de Administración y Comisiones ni otras retribuciones fijas como consejeros.

- d) Los gastos asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y Comisiones serán reembolsados por la Sociedad, cuando hayan sido previamente notificados a la Sociedad y aceptados por la misma, y se encuentren debidamente justificados.
- e) La remuneración del Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, consistirá en una retribución fija específica 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 CNRGC, dentro de dicho rango, atendiendo a los niveles de responsabilidad y dedicación requeridos como Presidente del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada, así como a las circunstancias específicas que concurran en las actividades a llevar a cabo por el Presidente no ejecutivo, tomando en consideración las características específicas de la persona, sus competencias, trayectoria y experiencia y en general la idoneidad profesional para el desempeño del cargo. Esta retribución se abonará íntegramente en metálico, prorrateada mensualmente, y será incompatible con la percepción de las retribuciones establecidas en los apartados a) y b) anteriores
- f) De acuerdo con la Política y el detalle de su contrato, la remuneración del único consejero ejecutivo de la Sociedad (D. Manuel Mirat Santiago) incluye los siguientes elementos retributivos: (i) retribución fija, (ii) retribución variable a corto plazo, (iii) retribución variable a medio o largo plazo, (iv) retribuciones en especie, (v) seguros, así como (vi) indemnizaciones, pactos de exclusividad, de no competencia post contractual o de permanencia. El Consejero Delegado no percibirá las retribuciones aplicables a los consejeros no ejecutivos indicadas en las letras anteriores de este epígrafe.

A.1.2.2. Importe máximo de la remuneración de los consejeros:

La Política de Remuneraciones estableció que 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 epígrafes a), b) y e) del apartado A.1.2.1. anterior (esto es, la retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración y en las comisiones del Consejo de los consejeros no ejecutivos y la retribución fija anual del Presidente no ejecutivo).

La remuneración anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al Consejo de Administración la

propuesta de distribución de su importe entre los distintos conceptos y entre los distintos consejeros, en la forma, momento y proporción que libremente considere, tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno, la pertenencia y cargos atribuidos en Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

- 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 B.10 siguiente, el cual, al haber sido satisfecho ya en el ejercicio 2019 (y devengado en el ejercicio 2018), no resultará de aplicación en lo sucesivo.
- c) Los importes por los siguientes conceptos que corresponden al Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas: retribución fija, retribuciones variables y remuneraciones en especie.
- 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 A.1.14 y A.1.15 siguientes, que en ningún caso superarán un importe establecido equivalente a dos años de la retribución total anual.

A.1.3. Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones

Los órganos que intervienen en la configuración de la Política de Remuneraciones son el Consejo de Administración y la CNRGC, teniendo la Junta General, de acuerdo con el artículo 9 de los Estatutos Sociales de PRISA ("Estatutos"), la competencia para la aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros, de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable.

Como establecen los Estatutos y el Reglamento del Consejo de Administración de PRISA ("Reglamento del Consejo"), de acuerdo con los artículos 249, 249 bis y 529 octodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio o ("LSC"), corresponde al Consejo de Administración:

- a) La toma de decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.
- b) La aprobación de los términos y condiciones de los contratos de los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.

- c) Fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

El Reglamento del Consejo atribuye a la CNRGC, además de las funciones que determina la LSC, las siguientes competencias en relación con la remuneración de los consejeros:

- a) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los altos directivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos.
- b) Velar por su observancia y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a su responsabilidad y a su dedicación y a la de los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad.
- c) Informar al Consejo de Administración sobre las propuestas relativas a los términos de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos de la Sociedad, así como los de otros planes de incentivos destinados a los mismos y, en su caso, verificar el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estén sujetos.
- d) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos y, en particular, preparar el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros para su aprobación por el Consejo de Administración.

La CNRGC estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros no ejecutivos, debiendo ser la mayoría de ellos, consejeros independientes. Los miembros de esta Comisión son designados procurando que tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que están llamados a desempeñar. La designación y cese de los miembros de la Comisión se efectuará por el Consejo de Administración a propuesta de la propia CNRGC.

A la fecha de elaboración de este Informe, la composición de la CNRGC es la siguiente:

- a) D^ª. Sonia Dulá, consejera externa independiente, como Presidente.
- b) D. Joseph Oughourlian, consejero externo dominical, como vocal.
- c) D. Javier Gómez-Navarro, consejero externo independiente, como vocal.

- d) D^a Beatrice de Clermont-Tonnerre, consejera externa independiente, como vocal.

Cabe destacar que, en cumplimiento del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, que establece que el Consejo velará porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, la composición de la CNRG ha incrementado la presencia de mujeres, en un 50% respecto del ejercicio anterior.

En 2019, la CNRGC se ha reunido en 13 ocasiones.

En 2020, la CNRGC y el Consejo de Administración han tomado las decisiones correspondientes en relación con los objetivos de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado y de la Alta Dirección correspondientes al ejercicio 2019 (ver apartado B.7 de este *Informe*).

A.1.4. Empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad

La Política de Remuneraciones de 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.

Como ya se indicó en el Informe de Remuneraciones del pasado ejercicio, PRISA participó en un estudio retributivo elaborado por la firma Korn Ferry que recogía las cuantías y tendencias en materia de remuneración de los consejeros y miembros de la alta dirección de un grupo de compañías comparables a PRISA por su volumen de capitalización bursátil e ingresos anuales (el “Estudio”). En concreto en este Estudio, la Sociedad fue incluida en un grupo de comparación compuesto por otras trece compañías de acuerdo con el siguiente criterio de segmentación: compañías con un volumen anual de ingresos y/o capitalización bursátil superior a 1.300 millones de euros, tengan o no exposición internacional en cuanto a sus negocios y operaciones.

De acuerdo con el Estudio, los importes de la retribución fija y la retribución variable anual a corto plazo objetivo del Consejero Delegado se situaba por debajo de la mediana del grupo de comparación. Además, los conceptos que componen el paquete retributivo del Consejero Delegado se encontraban alineados con los de su grupo de comparación.

Se desprendía asimismo del Estudio que la remuneración fija como vocales del Consejo, de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) de PRISA se situaban por debajo de la mediana de los consejeros vocales de los consejos de las compañías del IBEX 35.

A.1.5. Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo

Siempre que la CNRGC lo entiende oportuno, sus propuestas cuentan con el asesoramiento externo necesario para llevar a cabo sus análisis y trabajos preparatorios.

Garrigues Human Capital Services prestó asesoramiento externo a la Sociedad para la modificación de la Política de Retribuciones (que resultó aprobada con amplio apoyo por parte de los accionistas, en la Junta de Accionistas de junio de 2019).

Adicionalmente, la CNRGC recibió el asesoramiento de Spencer Stuart, Korn Ferry y Russell Reynolds en la propuesta de retribución para el Presidente no ejecutivo.

Asimismo KPMG ha asesorado a la Sociedad en relación con la revisión y actualización de los objetivos previstos en el plan de retribución diferida a medio plazo, al que se hace referencia en los apartados siguientes de este Informe.

Gómez Acebo & Pombo Abogados ha prestado asesoramiento externo a la Sociedad en relación con la elaboración del presente Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros, correspondiente al ejercicio 2019.

- *Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.*

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

A.1.6 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo)

Tal y como establece la Política de Remuneraciones, únicamente los consejeros ejecutivos serán partícipes de sistemas de retribución variable. Se cumple así con la Recomendación 57 de la CNMV, de acuerdo a la cual se deberán circunscribir a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables.

El sistema de retribución variable del Consejero Delegado que se describe a continuación es el previsto en la Política de Remuneraciones y en su contrato con la Sociedad, sin perjuicio de las medidas extraordinarias que han sido acordadas en relación con su retribución variable anual correspondiente a los ejercicios 2019 y 2020, de las que se da cuenta a lo largo de este Informe.

La retribución variable teórica del Consejero Delegado tiene como fin potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones, y representa una parte relevante en el total de sus retribuciones, estando ligada a la consecución de objetivos prefijados por el Consejo de Administración, concretos y cuantificables en su mayor parte, de manera que no deriva simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares. Los criterios para asignar la retribución variable, son financieros y no financieros como lo aconsejan las prácticas internacionales de buen gobierno corporativo en relación a las remuneraciones de los Consejeros.

El propósito de la Sociedad, con respecto a los directivos del Grupo, es configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer y retener a profesionales de primer nivel, al tiempo que establecer una vinculación entre su remuneración y los resultados y consecución de los objetivos establecidos para la Sociedad y el Grupo.

Anualmente se definen los parámetros de un sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al Consejero Delegado. Los objetivos son fijados previamente por escrito y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC.

Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente. No existe el derecho a obtener una retribución variable garantizada. La involucración de la CNRGC favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones y en su propuesta al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

La determinación de la retribución variable para el Consejero Delegado tiene en cuenta principalmente objetivos cuantitativos de negocio, entre los que se encuentran objetivos operacionales y financieros del Grupo, objetivos de creación de valor, así como en una proporción reducida, objetivos cualitativos relativos a las actitudes y comportamientos exigibles a un primer ejecutivo de sus características.

De acuerdo con lo anterior el sistema de retribución variable del Consejero Delegado incluye actualmente dos componentes variables: (i) una retribución variable anual a corto plazo, y (ii) una retribución variable diferida a medio plazo.

Para determinar la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos ("Mix Retributivo"), se considera lo siguiente:

- Una retribución fija para 2019 que asciende a 500.000 euros,
- una retribución variable anual a corto plazo que asciende a 300.000 euros para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos, existiendo la posibilidad de incrementar dicho importe hasta un máximo del 130% cuando el grado de cumplimiento de los objetivos exceda del 100%, con lo que el importe máximo asciende a 390.000 euros, y
- una retribución variable diferida a medio plazo de 2.200.000 acciones, que puede elevarse hasta un máximo de 2.800.000 acciones, que le corresponderán, en su caso, al Consejero Delegado, por su participación en el plan de retribución diferida a medio plazo para el periodo de los años que comprenden los ejercicios 2018 a 2020 que fue aprobado por la Junta de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018 ("Retribución Diferida").

A los efectos de calcular la Retribución Diferida a medio plazo para el periodo 2018-2020, se tiene en cuenta (i) que esta retribución viene referenciada a un periodo de tres años con un devengo contable anual durante su periodo de vigencia, y (ii) que la mencionada Retribución Diferida está ligada a la evolución del valor bursátil de la acción de PRISA y a la consecución de determinados objetivos, de manera que la cuantía imputada contablemente como gasto viene determinada por:

- La estimación del valor razonable de las acciones teóricas concedidas vinculadas a la evolución del valor bursátil de la acción de PRISA, el cual se determina a través de modelos estadísticos reconocidos en la práctica contable, lo que supone un valor implícito aproximado de la acción de Prisa en la fecha de liquidación del Plan de 2,5 euros.
- La estimación del valor razonable de las acciones teóricas concedidas vinculadas a la consecución de determinados objetivos cuantitativos, que es determinado por el precio de cotización de la

acción de PRISA en la fecha de medición. Además, se considera el grado de cumplimiento de dichos objetivos cuantitativos durante el periodo de vigencia de la Retribución Diferida a medio plazo.

A la fecha del presente informe no puede determinarse el valor de la acción de PRISA en la fecha de finalización y liquidación de la Retribución Diferida, dado que se trata de estimaciones realizadas en el marco del registro contable.

El número de acciones teóricas asignadas al Consejero Delegado asciende a 2.200.000 acciones, pudiéndose incrementar hasta en un 25% en función del cumplimiento de los objetivos cuantitativos y de la evolución del valor bursátil de la acción de PRISA, lo que ha sido tenido en cuenta en la estimación del valor razonable mencionado anteriormente.

A.1.7. Acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, periodo de devengo y de diferimiento en el pago

Los principios que regulan la Política de Remuneraciones de la Sociedad tienen en consideración los intereses de los accionistas y una gestión prudente del riesgo. Para ello, el sistema de remuneración está 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. La Sociedad trabaja para que el rendimiento económico financiero sea tal que proteja y optimice el valor de la Compañía, con el fin de remunerar adecuadamente el riesgo que los accionistas asumen con la inversión de su capital. Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tienen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados.

Tal y como se recoge en la Política de Remuneraciones, las medidas para determinar una adecuada gestión del riesgo y promover la sostenibilidad de los resultados que ha establecido la Sociedad son las siguientes:

Retribución variable anual a corto plazo:

- No existe el derecho a obtener una retribución variable a corto plazo garantizada.
- Anualmente se definen los parámetros del sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al Consejero Delegado. Los objetivos son fijados previamente por escrito y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC.

- 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.
- Esta retribución se devenga de forma anual y su pago se realiza a ejercicio vencido dentro del primer semestre del año natural siguiente al año de generación.
- Para la retribución variable anual a corto plazo, el contrato del Consejero Delegado contiene una cláusula *clawback* que obliga al Consejero Delegado a la restitución de la retribución variable percibida en exceso en caso de que dentro del año siguiente a su abono, se produjera cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o modificación de las cuentas, resultados o datos económicos que pudieran incidir en la parte cuantitativa que se tuvo en cuenta para su concesión, con independencia de que el Consejero Delegado tuviera en ello alguna clase de responsabilidad o no.
- Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.
- Cabe resaltar que la CNRGC cuenta en su conjunto con el conocimiento, las habilidades y la experiencia adecuada respecto a las políticas y prácticas de remuneración de la Sociedad, así como de los incentivos y riesgos que puedan surgir de las mismas, incluyendo el conocimiento, las habilidades y la experiencia en cuanto a los mecanismos para adecuar la estructura de remuneración a los riesgos societarios y al desempeño financiero.
- La función de auditoría interna lleva a cabo un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de la política de remuneración de la Sociedad en su mapa de riesgos, gestionados de acuerdo con los principios establecidos en la Política y las directrices del Consejo de Administración.

Retribución variable diferida a medio plazo:

- El contrato del Consejero Delegado así como las Condiciones Generales aprobadas por el Consejo de Administración de PRISA, que definen las características de la Retribución Diferida a medio plazo cuentan con una cláusula *clawback*, que le obliga a la restitución de la retribución variable percibida en exceso en caso de que dentro de los tres años siguientes a su percepción, hayan concurrido las circunstancias determinadas al efecto por el Consejo de Administración.
- De acuerdo con la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de la CNMV, se contempla una limitación en la transmisión de las acciones entregadas, que en el caso del Consejero Delegado consiste en un número de acciones de valor equivalente a dos veces su

remuneración fija anual hasta transcurridos al menos tres años desde su atribución, sin ser de aplicación sobre las acciones que deba enajenar para satisfacer los impuestos y gastos relacionados con su adquisición.

Las cláusulas *clawback*, así como de mantenimiento de una parte de las acciones una vez entregadas, son también de aplicación a las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una repercusión material en el perfil de riesgo. Bajo ninguna circunstancia un ajuste ex post al riesgo explícito dará lugar a un aumento de la remuneración variable concedida inicialmente.

- *Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.*

A.1.8. Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros no ejecutivos

Dentro del importe máximo anual previsto en el apartado A.1.2.2. anterior, el desglose de la retribución fija por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo de Administración, acordado por el Consejo, es el que se detalla a continuación, sin perjuicio de que según se ha hecho constar ya en el apartado A.1.1.4. de este Informe y atendiendo a las circunstancias extraordinarias por la crisis del COVID-19, dicha retribución experimentará una reducción del 20% a prorrata por el periodo comprendido entre abril y diciembre de 2020:

- i. Presidente del Consejo de Administración: El Consejo de Administración ha fijado una retribución fija anual de 400.000 € para el presidente no ejecutivo del Consejo de Administración (D. Javier Monzón de Cáceres) que, tras la reducción extraordinaria indicada, será de 340.000 € en el ejercicio 2020.
- ii. Remuneración por pertenencia al Consejo de Administración, excluyendo al Presidente y al Consejero Delegado: 70.000 euros anuales por consejero que, tras la reducción extraordinaria indicada, será de 59.505 € en el ejercicio 2020.
- iii. Remuneración adicional por pertenencia a las diferentes Comisiones:
 - Miembros de la Comisión Delegada: 30.000 euros anuales por miembro que, tras la reducción extraordinaria indicada, será de 25.500 € en el ejercicio 2020.
 - Retribución por participación en la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y en la CNRGC: 20.000 euros anuales por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes (i.e. 40.000 euros). Dichas retribuciones, una vez practicada la

reducción extraordinaria indicada, serán de 17.000 € y 34.000 €, respectivamente, en el ejercicio 2020.

Para el ejercicio en curso, como establece la Política, no está previsto el pago de dietas por participación en el Consejo de Administración y Comisiones.

- *Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.*

A.1.9. Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, la remuneración fija anual en metálico del Consejero Delegado asciende a 500.000 euros. No obstante, y según se ha hecho constar ya en el apartado A.1.1.4. de este Informe, atendiendo a las circunstancias extraordinarias por la crisis del COVID-19, dicha retribución experimentará una reducción del 10% a prorrata por el periodo comprendido entre abril y diciembre de 2020, viéndose reducida a 462.500 en el ejercicio 2020.

- *Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del consejero*

A.1.10. Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del consejero

A.1.10.1. Remuneración en especie del Consejero Delegado:

La Política de Remuneración contempla para el Consejero Delegado determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos:

- i) Una póliza de seguro de vida y accidentes:

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 la retribución total anual del beneficiario (retribución percibida en el año anterior).

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.

La póliza prevé 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 es beneficiario de esta póliza exclusivamente, el Consejero Delegado.

Para el Consejero Delegado, el capital asegurado es el correspondiente a la retribución anual asociada a su cargo.

Para el año 2020, el capital asegurado del seguro de vida para el Consejero Delegado asciende a 851.900 euros, que se ha calculado tomando como base el salario fijo más la retribución variable anual efectivamente percibida en 2019, correspondiente a la cuantía devengada con cargo al ejercicio 2018, resultante de aplicar el grado de cumplimiento alcanzado a los objetivos establecidos para ese ejercicio.

Las primas de esta póliza son revisadas anualmente dependiendo de la siniestralidad de las pólizas colectivas del Grupo y varían en función de la edad de los asegurados. El importe de las primas se determina a lo largo del primer trimestre del ejercicio, por lo que el importe concreto de las primas correspondientes al Consejero Delegado para el ejercicio 2020 se desconoce a la fecha de preparación de este Informe, si bien, se estima que su importe será similar al del ejercicio 2019, cuya cuantía se refleja en el apartado B.14 de este Informe.

ii) Una póliza de seguro de salud privado:

PRISA incluye en la política retributiva aplicable a todos sus directivos, un seguro de salud privado en modalidad de reembolso de gastos.

El Consejero Delegado, así como su núcleo familiar, son beneficiarios de dicho seguro, 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 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 2020, la prima correspondiente al seguro de salud del Consejero Delegado asciende a 4.914 euros.

iii) Uso de un vehículo de compañía:

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

A.1.10.2. Otros:

- i) Los consejeros tendrán derecho al reembolso de cualquier gasto asociado a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y Comisiones, siempre que se encuentren debidamente justificados.
 - ii) El Presidente tendrá asimismo los medios necesarios para el adecuado desempeño de su cargo y funciones, de conformidad con las prácticas y políticas de la Sociedad.
 - iii) Asimismo, PRISA tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para todos sus consejeros, incluido el Consejero Delegado, en las condiciones habituales de mercado para este tipo de seguros.
- *Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable. Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.*

A.1.11. Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el sistema de retribución variable del Consejero Delegado incluye actualmente dos componentes variables a corto y medio plazo. Los criterios y objetivos concretos fijados para el año 2020 que se tienen en cuenta para la determinación de la retribución variable son los siguientes:

Retribución variable anual a corto plazo:

La retribución variable anual del Consejero Delegado es la regulada en su contrato con la Sociedad, según el cual, éste percibirá una retribución variable, no consolidable, en metálico, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los objetivos que se le asignen para cada uno de los periodos anuales comprendidos en la vigencia de su contrato, que fijará anualmente el Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC.

La Política establece que, en términos generales, esta retribución variable a corto plazo se determinará conforme a una escala de cumplimiento, 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 proporción más reducida, objetivos cualitativos.

La retribución variable objetivo a corto plazo del Consejero Delegado, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos para 2020, asciende a 300.000 euros. Este importe puede incrementarse hasta alcanzar un 130% (i.e. 390.000 euros) en el caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos fijados fuese superior al 100%.

Para determinar la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado, la ponderación de objetivos es la siguiente: (i) 80% objetivos cuantitativos y (ii) 20% objetivos cualitativos.

En el marco de la crisis del COVID-19 (ver apartado A.1.1.4 de este Informe), dada la situación actual y el alcance e impacto negativo que tendrá en los negocios de la Compañía, tanto en España como en el resto de países donde PRISA opera, el Consejero Delegado y los miembros de la Alta Dirección de PRISA han decidido voluntariamente renunciar, en relación con el ejercicio 2020, a la parte de la retribución variable anual que se refiere a objetivos cuantitativos (esto es, el 80% del importe objetivo de 300.000 €), lo que ha resultado conforme para la CNRGC y aprobado por el Consejo de Administración de PRISA.

En consecuencia, a los efectos de la retribución variable anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2020, los parámetros a utilizar para el cálculo de dicha retribución estarán basados únicamente en variables de medida de desempeño individual (cuya ponderación será del 20% sobre el importe objetivo de 300.000 €). Estos objetivos, que valoran el desempeño individual y están relacionados tanto con su desempeño específico como con el modo de obtenerlos, son los siguientes para el ejercicio 2020: i) Liderazgo, ii) Cooperación, iii) Creatividad e innovación y, iv) Adaptación al cambio.

Al amparo de lo establecido en el artículo 28 del Reglamento del Consejo, la CNRGC verificará el grado de cumplimiento de dichos objetivos cualitativos a los que está sujeta la retribución variable a corto plazo, y elevará su propuesta para la aprobación final por el Consejo de Administración.

El pago de la retribución variable a corto plazo se realiza a ejercicio vencido, por lo que la retribución variable a corto plazo correspondiente al ejercicio 2020 se abonará, en su caso, en el ejercicio 2021.

Retribución variable diferida a medio plazo:

Los artículos 18 de los Estatutos Sociales y 32 del Reglamento del Consejo de Administración establecen que, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas, el Consejero Delegado podrá ser beneficiario de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones o de

derechos sobre ellas, así como de cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones.

A la fecha de aprobación de este Informe, la remuneración del Consejero Delegado únicamente contempla, como retribución variable a medio plazo, su participación en el plan de Retribución Diferida a medio plazo para los ejercicios 2018 a 2020, que fue aprobado por la Junta de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018.

La Retribución Diferida tiene como objetivo alinear los intereses de sus beneficiarios (i.e. el Consejero Delegado, los altos directivos y otros directivos de la Sociedad) con los de los accionistas de la Sociedad, en el marco del Plan Estratégico de la Sociedad para el periodo 2018-2020 ("Plan Estratégico").

La Retribución Diferida contempla para los beneficiarios la asignación de un número de acciones teóricas ("RSUs") que sirven de referencia para determinar, en su caso, la entrega de un número de acciones ordinarias de la Sociedad tras un periodo de referencia de tres años, condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos y de los objetivos establecidos para: (i) Incremento de valor de la acción, (ii) EBITDA consolidado y (iii) *Cash Flow* consolidado.

La fecha de finalización de la Retribución Diferida está prevista en la fecha de entrega de las acciones, que se determinará por el Consejo de Administración dentro de los sesenta días naturales contados a partir de la fecha en la que el Consejo de Administración formule las cuentas anuales del ejercicio 2020.

Las características específicas de la Retribución Diferida son las siguientes:

- a) Establece unos objetivos transparentes, exigentes y medidos a medio plazo (i.e. a tres años).
- b) Incluye unas métricas y unas condiciones de devengo claramente vinculadas a la consecución de unos objetivos financieros exigentes y que potencien el valor para los accionistas.
- c) Los grados de consecución de los objetivos de la Retribución Diferida se han establecido, a propuesta de la CNRGC, basándose en el Plan Estratégico de la Sociedad para el período 2018-2020.

Dichos objetivos se monitorizan periódicamente para asegurar que las condiciones acordadas se adapten, en la medida de lo necesario, a la preservación de los principios que subyacen al propósito original de la Retribución Diferida, a la vez que apoyan el interés de la Sociedad de evitar cualquier posible pérdida de competitividad en el mercado.

Para percibir las acciones, el Consejero Delegado debe mantener una relación contractual con el Grupo PRISA durante el periodo de duración de la Retribución Diferida y hasta la fecha de entrega, salvo determinados supuestos de extinción de su relación por causa no imputable a él, que están debidamente recogidos en el documento que desarrolla las condiciones generales de la Retribución Diferida (“Condiciones Generales”).

- d) Con la finalidad de calcular el coeficiente devengado para cada nivel de consecución de objetivos del Consejero Delegado, se determina un nivel de incentivo máximo asignado y una escala de logro para cada una de las métricas.

Tanto el número de parámetros de medida, como los instrumentos de pago utilizados para determinar la Retribución Diferida, se encuentran alineados con las prácticas de las sociedades cotizadas, de acuerdo con el Informe de la CNMV.

- *Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo*

A.1.12. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo

No se contempla para el ejercicio en curso ningún sistema de ahorro para los actuales consejeros.

- *Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.*

A.1.13. Pagos o indemnizaciones por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, en su condición de tal, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero

Los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) no tienen derecho a indemnizaciones en caso de terminación de sus funciones como consejero.

El contrato del Consejero Delegado prevé las indemnizaciones que se explican en los apartados A.1.14 y A.1.15 siguientes.

A.1.14. Pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción

El contrato del Consejero Delegado establece, para determinados casos, el pago de contraprestaciones por: (i) el cumplimiento de un pacto de no competencia post contractual, (ii) la extinción de la relación con la Sociedad por decisión de ésta, cuando no suponga por parte del

Consejero Delegado el hecho de incurrir en cualquiera de las conductas que la legislación laboral vigente previene como causas justas de despido, (iii) el vencimiento del contrato, y (iv) la extinción del contrato por decisión del Consejero Delegado basada en el incumplimiento grave y culpable de la Sociedad.

Se ofrece mayor detalle sobre estos pactos en el apartado correspondiente a las condiciones del contrato del Consejero Delegado (i.e. apartado A.1.15 siguiente).

- *Condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos*

A.1.15. Condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado de la Sociedad incluye las cláusulas que acostumbran a incluirse en este tipo de contratos, atendiendo a las prácticas habituales del mercado en esta materia, con la finalidad de atraer y retener a los profesionales más destacados y salvaguardar los legítimos intereses de la Compañía.

A continuación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la LSC, y en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración, se exponen los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado:

- a) Duración: El contrato tiene una duración de cuatro años a contar desde el 4 de septiembre de 2017.
- b) Exclusividad y no concurrencia: El contrato del Consejero Delegado incluye una cláusula de prestación de servicios de manera exclusiva para la Sociedad y el Grupo PRISA, no pudiendo prestar servicios o desarrollar actividades profesionales, bajo cualquier relación contractual, a otras personas o entidades. Asimismo, el contrato del Consejero Delegado incluye una específica prohibición de no concurrencia.
- c) Plazo de preaviso: En el caso de extinción del contrato por decisión del Consejero Delegado, éste deberá remitir comunicación a la Sociedad indicando tal circunstancia con al menos tres meses de antelación. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, el Consejero Delegado tendrá la obligación de abonar la retribución fija en metálico con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de preaviso incumplido.

La Sociedad, en caso de desistimiento empresarial, deberá preavisar con al menos tres meses de antelación. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la Sociedad tendrá la

obligación de abonar la retribución fija en metálico con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de preaviso incumplido.

- d) Indemnizaciones: El contrato del Consejero Delegado contempla las siguientes compensaciones: (i) una indemnización equivalente a dieciocho meses de su retribución fija y variable anual, en el supuesto de que el contrato se extinga como consecuencia de su vencimiento. Igualmente, en este caso, el Consejero Delegado tendrá derecho como parte de su liquidación a la parte proporcional de la retribución variable objetivo (i.e. 300.000 euros) y del incentivo plurianual que, en su caso, le corresponda; (ii) la indemnización laboral que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable por sus relaciones laborales comunes en suspenso, más una indemnización equivalente a una anualidad y seis meses de su retribución fija y variable en metálico, en caso de que la Sociedad decidiese extinguir su contrato por causas diferentes a las contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores o; (iii) la indemnización laboral que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable por las relaciones laborales comunes en suspenso, más una indemnización equivalente a una anualidad y seis meses de su retribución fija y variable en metálico, en el caso de que el cese se produzca por voluntad del Consejero Delegado, por incumplimiento grave y culpable de las Sociedad respecto a las obligaciones establecidas en el contrato.

Adicionalmente, la extinción de la relación mercantil del Consejero Delegado dará derecho a percibir una indemnización complementaria equivalente a la cuantía en que estuviera en dicho momento establecida la prestación por desempleo, tomando como referencia la base máxima de cotización y asimismo el máximo periodo en que dicha prestación se concediera. En todo caso, en el supuesto de que el Consejero Delegado obtuviera el pago de la prestación por desempleo por parte del organismo público correspondiente, vendrá obligado a reintegrar a la Sociedad el importe que hubiera percibido como tal indemnización complementaria, si bien hasta el importe de la cuantía percibida como prestación, debiendo efectuar la devolución en un plazo máximo de un mes a contar desde la fecha en que le fuera reconocida la prestación por desempleo.

En el supuesto de que se produzca la extinción del contrato entre la Compañía y el Consejero Delegado por cualquier causa no imputable a éste, percibirá la parte proporcional de la remuneración variable a corto plazo en función del tiempo trabajado durante el ejercicio. No se abonará la retribución variable correspondiente al ejercicio en que causara baja el Consejero Delegado, si ésta fuera decidida por la empresa por incumplimiento grave de las obligaciones del mismo, o por dimisión o baja voluntaria del propio Consejero Delegado, salvo que en este último supuesto dicha dimisión o baja se produjera en

los dos últimos meses del ejercicio, en cuyo caso se percibirá la parte proporcional de la retribución variable que corresponda, siempre que se alcanzasen los objetivos anuales previstos.

- e) No competencia post contractual: El contrato del Consejero Delegado incluye una cláusula de no competencia post contractual en virtud de la cual el Consejero Delegado se obliga (i) a no prestar servicios a empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA, y (ii) a no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los 12 meses anteriores a la fecha de extinción del contrato a la plantilla del Grupo PRISA, ni contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo.

El referido pacto de no competencia tendrá 6 meses de duración tras la finalización del contrato por cualquier causa.

El Consejero Delegado percibiría, como contraprestación económica a dichas obligaciones, una compensación equivalente a seis mensualidades del último salario bruto fijo que estuviera percibiendo al tiempo de la extinción del contrato. En el supuesto de incumplimiento del citado pacto de no competencia post contractual, el Consejero Delegado estará obligado a reintegrar el importe de la compensación y una indemnización en un importe igual a seis mensualidades del último salario fijo percibido.

- f) Cláusula “clawback”: En términos generales, el contrato del Consejero Delegado incluye una cláusula según la cual la Sociedad puede reclamar el reembolso de las cuantías percibidas por éste en exceso en concepto de retribución variable anual y plurianual, en caso de que en el año siguiente a su liquidación y abono se ponga de manifiesto cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o modificación de las cuentas, resultados o datos económicos de forma que se vean reducidos los importes que sirvieron para determinar la parte cuantitativa de la retribución percibida.
- g) Secreto profesional y deber de confidencialidad: El contrato del Consejero Delegado de PRISA incluye la obligación de guardar el secreto profesional. El deber de confidencialidad se regula en el artículo 34 del Reglamento del Consejo, y se extiende aun cuando el consejero haya cesado en su cargo.

- *La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo*

A.1.16. La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio

en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo

La Política de Remuneraciones no contempla ninguna otra remuneración no mencionada en los apartados anteriores para los consejeros.

- *Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones*

A.1.17. Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones

La Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de conceder anticipos, créditos y garantías a los consejeros.

- *La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso*

A.1.18. La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso

Manuel Polanco es Presidente no ejecutivo de la sociedad Prisa Noticias y por esa condición puede percibir un importe máximo de 50.000 euros anuales. Según se ha hecho constar ya en el apartado A.1.1.4. de este Informe y atendiendo a las circunstancias extraordinarias por la crisis del COVID-19, dicha retribución experimentará una reducción del 20% a prorrata por el periodo comprendido entre abril y diciembre de 2020, viéndose reducida a 42.500 € en el ejercicio 2020.

A.2 *Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:*

- *Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.*
- *Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.*
- *Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.*

El Consejo no ha adoptado decisión alguna hasta la fecha a este respecto, que en todo caso implicaría una eventual modificación a la actual Política de

Remuneraciones, que tendrá que ser sometida a la consideración de la Junta de Accionistas a celebrarse en 2020, cuya convocatoria no ha llevado a cabo aún el Consejo de Administración.

- A.3 *Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.*

<https://www.prisa.com/uploads/2018/04/nueva-politica-de-remuneraciones-de-los-consejeros.pdf>

- A.4 *Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.*

El Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio anterior recibió el voto favorable del 99,99% de los votos emitidos en la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 3 de junio de 2019, en los términos que se recogen en el apartado B.4., por lo que el Consejo ha entendido que no procedía, atendiendo al voto de los accionistas, llevar a cabo consideración alguna adicional a la política de remuneraciones y a su aplicación.

De acuerdo con la información facilitada en el Informe de la CNMV, en las juntas celebradas en 2018, donde se sometió a voto consultivo el IARC correspondiente al ejercicio 2017, en el 42 % de las sociedades del Ibex 35 (29 % en la junta de 2017) el voto favorable fue superior al 95 % de los votos emitidos. En el caso de las empresas no Ibex 35, este voto favorable superior al 95 % ocurrió en el 76 % de las entidades (44 % en la junta de 2017). En 2 entidades el voto negativo fue superior al 40 % de los votos emitidos.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

- B.1 *Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.*

Los conceptos retributivos devengados en el ejercicio 2019 se corresponden con los principios, fundamentos y composición del sistema retributivo vigente de acuerdo con la Política de Remuneraciones, que se ha descrito en el apartado A.1 anterior.

Como se ha mencionado en el apartado A.1, conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC, la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 25 de abril de 2018 y modificada por la Junta General de Accionistas de 3 de junio de 2019, es de aplicación durante

los ejercicios 2018, 2019 y 2020 salvo que la Junta General de Accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

La CNRGC elevó al Consejo (que, a su vez, propuso a la Junta General de Accionistas celebrada en junio de 2019) los términos para la modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros. De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC, con motivo de la convocatoria de la junta de accionistas se puso a disposición de los accionistas una propuesta motivada del Consejo, junto con un informe justificativo de la CNRGC, en relación con la modificación de la Política de Remuneraciones.

En concreto, el proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones en 2019 y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del Informe es el siguiente:

B.1.1. Retribución de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos)

Su remuneración está establecida en la Política de Remuneraciones y se detalla en el apartado B.5.

B.1.2. Retribución del consejero ejecutivo

De acuerdo con su contrato y la Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado ha devengado en 2019 las siguientes retribuciones: (i) una retribución fija de 500.000 euros, (ii) los importes correspondientes a las primas de un seguro de vida y accidentes y de un seguro de salud que se describen en el apartado B.14, y (iii) un vehículo de compañía.

En relación con la retribución variable anual a corto plazo de 2019, ver apartados B.1.2.1. siguiente y B.7 de este Informe.

B.1.2.1 En relación con la retribución variable anual a corto plazo:

En lo que a la retribución variable anual se refiere, la CNRGC propuso al Consejo de Administración los criterios para la retribución variable del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2019, estableciendo los objetivos, la ponderación de las métricas, así como la escala a aplicar al cumplimiento de cada una de ellas. Todo ello fue aprobado por el Consejo de Administración.

Como ya se hizo constar en el Informe de Remuneraciones del ejercicio anterior, la retribución variable del Consejero Delegado se determina en función del cumplimiento de unos objetivos cuantitativos (de EBITDA ajustado y de *Free Cash Flow*, ponderando cada uno de ellos un 50% en los objetivos cuantitativos) y unos objetivos cualitativos.

Para 2019 ha sido asimismo de aplicación un objetivo llave cuyo cumplimiento permite o no el devengo de la retribución variable a corto plazo, sobre la base del cumplimiento de los objetivos de EBITDA/EBIT ajustado y *free cash flow* antes referidos. El objetivo llave establecido fue que el Resultado Neto 2019 de PRISA (el consolidado del Grupo), debería

ser igual o superior al 50% del Resultado Neto 2019 establecido en el Presupuesto aprobado por el Consejo de Administración.

El Resultado Neto (a efectos del objetivo llave) se ajustará por los gastos contabilizados en el año relacionados con el plan de Retribución Diferida a medio plazo, en caso de haberlos.

Sin perjuicio de lo anterior, tomando en consideración la posición manifestada por el Consejero Delegado de renunciar a la retribución variable anual que pudiera corresponderle en el ejercicio 2019, al objeto de alinearse con el entorno complejo en el que ha operado el grupo y las consecuencias que el mismo ha tenido sobre el resultado neto de la Sociedad, el Consejo de Administración acordó, con la conformidad de la CNRGC, excluir dicha retribución variable anual de su retribución del ejercicio 2019.

B.1.2.2. En relación con la retribución variable diferida a medio plazo:

El plan que determina la Retribución Diferida fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 25 de abril de 2018, quien facultó al Consejo de Administración para que, con facultad expresa de sustitución a favor de cualquiera de sus miembros de las Comisiones, o de cualquier otro apoderado, pudiera adoptar cuantos acuerdos y firmar cuantos documentos públicos fueran necesarios o convenientes para administrar el plan de Retribución Diferida 2018-2020.

La CNRGC y el Consejo, han adoptado, –en el ámbito de sus respectivas competencias– las distintas decisiones a las que se hace referencia a lo largo de este Informe en relación con el plan de Retribución Diferida a medio plazo para los ejercicios 2018-2020:

- En 2018, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, aprobó los beneficiarios y propuesta de distribución del plan, así como las Condiciones Generales que definen las características de la Retribución Diferida, concediendo facultades a la CNRGC para tomar determinados acuerdos en relación con la administración de esta retribución.
- En virtud de ello, la CNRGC adoptó el 24 de julio de 2018, de conformidad con el Reglamento del Consejo, el acuerdo sobre la Retribución Diferida en el que fijó los objetivos de EBITDA y *Cash Flow* a los que está referenciado el incentivo, de acuerdo con el Plan Estratégico aprobado por el Consejo de Administración el 24 de julio de 2018. Asimismo, la CNRGC determinó en la misma fecha y de acuerdo con lo aprobado por la Junta General, el valor inicial de referencia de la acción de PRISA definido en las Condiciones Generales de la Retribución Diferida en 1,7737 euros.

Durante el año 2018, PRISA contó con el asesoramiento externo de Garrigues Human Capital Services (“Garrigues”) para el diseño e implantación de la Retribución Diferida.

Desde la implantación de este plan de retribución diferida, la CNRGC ha venido realizando un seguimiento del cumplimiento de las métricas previstas en el reglamento del plan y también ha actualizado dichas métricas en los términos previstos en el plan, para lo cual ha contado con el asesoramiento de Garrigues y de KPMG.

B.1.3. Retribución total de los consejeros y diferencias con las Cuentas Anuales y la Información Financiera

El importe de la retribución total de los consejeros que se hace constar en el apartado C de este Informe, en el que se sigue el criterio de devengo fijado en la “Circular 2/2018 de la CNMV, por el que se establece el modelo de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas”, difiere del importe total de las retribuciones de los consejeros que se hacen constar en la Memoria de las Cuentas Anuales y en la Información Financiera Semestral de PRISA del ejercicio 2019, al corresponderse este importe con el gasto registrado contablemente en aplicación de los principios y normas procedentes.

B.2 *Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.*

La CNRGC vela por la observancia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de los altos directivos e informa al Consejo de Administración de las propuestas relativas a los términos de la retribución variable del consejero ejecutivo y de la Alta Dirección de la Sociedad y verifica el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estén sujetos.

El Consejo de Administración a propuesta de la CNRGC determina los objetivos de los que depende el abono de la retribución variable del Consejero Delegado, su peso y métricas al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su nivel de cumplimiento una vez finalizado el mismo.

Para la evaluación del cumplimiento de los objetivos, la CNRGC se apoya en la información proporcionada por la Dirección de Control de Riesgos y Control de Gestión y por la Dirección de Recursos Humanos y Gestión de Talento de la Compañía.

Además, en caso de que los auditores externos de la Sociedad, en su informe anual de auditoría emitieran una opinión con salvedades que afectara a los objetivos de la retribución variable del Consejero Delegado, el Consejo de

Administración de PRISA los deberá tener en cuenta para determinar la retribución variable del consejero ejecutivo.

Por último, la Sociedad tiene implantado un sistema de gestión del riesgo que se aplica a todas las sociedades del Grupo, incluyendo las sociedades participadas sobre las que se tiene capacidad de gestión, que funciona de forma integral por unidad de negocio, consolidándose dicha gestión a nivel corporativo.

El Grupo realiza un seguimiento continuado de los riesgos más significativos, incluidos los fiscales, que pudieran afectar a las unidades de negocio. Para ello, dispone de un mapa de riesgos aprobado por el Consejo de Administración, como herramienta de representación gráfica de los riesgos inherentes al Grupo, que es utilizado para identificar y valorar los riesgos que afectan al desarrollo de las actividades de las distintas unidades de negocio. La identificación de los riesgos y de los procesos que gestionan cada uno de los riesgos considerados es realizada por las Direcciones Generales de las unidades de negocio y del corporativo agregada y homogeneizada por la Dirección de Control de Riesgos y Control de Gestión y verificada por la Dirección de Auditoría Interna. El mapa de riesgos del Grupo es reportado a la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento que lo valida y hace de forma continuada un seguimiento de los principales riesgos identificados. Al menos una vez al año, el Consejo de Administración es informado del mapa de riesgos del Grupo.

Las direcciones respectivas de los negocios identifican tanto los responsables de la gestión de cada riesgo como los planes de acción y controles asociados.

Por otra parte, la Sociedad dispone de un modelo del control interno sobre la información financiera (SCIIF). El Consejo de Administración de Prisa tiene asignadas entre sus funciones, tal y como se establece en el Reglamento del Consejo, la supervisión de los sistemas internos de información y control. El Consejo de Administración se apoya para el desarrollo de estas funciones en la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento de Prisa, entre cuyas responsabilidades está supervisar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera de la Sociedad y de su Grupo. La Comisión supervisa, a su vez, a la unidad de Auditoría Interna para que esta vele por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno. El objetivo de auditoría interna es proveer a la Dirección del Grupo y al Comité de Auditoría de una seguridad razonable de que el entorno y los sistemas de control interno operativos en las sociedades del Grupo han sido correctamente concebidos y gestionados. Para ello, auditoría interna supervisa el diseño y alcance del modelo de control interno sobre la información financiera del Grupo, y posteriormente realiza la evaluación del funcionamiento de las actividades de control definidas en el modelo.

La efectiva implantación del modelo de control interno es responsabilidad del Consejero Delegado y del Director General de Control de Riesgos de Prisa, así como de los Consejeros Delegados y Directores Generales de las unidades de negocio del Grupo que intervienen en la preparación de la información

financiera que sirve de base para la elaboración de los estados financieros del Grupo.

La Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento evaluará periódicamente que la función de control y gestión de riesgos se ejerce con la debida independencia, verificando que se han implantado los procesos adecuados para que la dirección, la propia Comisión y el Consejo puedan conocer si el sistema de control y gestión de riesgos ha funcionado de acuerdo con las políticas y criterios aprobados por el Consejo.

El sistema de control interno de la información financiera es auditado por el auditor de cuentas externo del Grupo que emite su opinión sobre la efectividad del control interno en un informe de seguridad razonable de acuerdo con la Norma ISAE 3000.

La Política de Remuneraciones, tanto cuando fue aprobada en 2018 como después al ser modificada en 2019, persigue: i) el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, ii) la adecuación a la estructura de gobierno corporativo de la Sociedad, iii) la alineación de la estructura retributiva de los consejeros con la estrategia general del Grupo y iv) promover un sistema de incentivos que garantice la orientación a resultados y la creación de valor para el accionista de forma sostenible en el medio y largo plazo.

Las diferentes acciones adoptadas por la Sociedad para (i) reducir la exposición a riesgos excesivos, (ii) ajustar la remuneración a los intereses de la Sociedad a largo plazo y (iii) alcanzar un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la retribución de los consejeros, se han descrito previamente en el apartado A.1 de este Informe. Además, como también se detalla en el citado apartado, únicamente los consejeros ejecutivos son partícipes de sistemas de retribución variable, evitando así que una retribución variable pueda comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

Como ya se indica en el apartado A.1.7, la remuneración variable incluye las siguientes previsiones para reducir los riesgos:

- Anualmente se definen los parámetros del sistema de retribución variable a corto plazo atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al Consejero Delegado. Los objetivos son fijados previamente por escrito y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC. La aplicación del sistema de retribución variable anual a corto plazo para el ejercicio 2019 se detalla en el apartado B.7.
- No existe el derecho a obtener una retribución variable anual a corto plazo garantizada.
- Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.

- 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.
- El contrato del actual Consejero Delegado 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 cláusula tiene efectos para todas las remuneraciones variables percibidas a partir de la entrada en vigor de su contrato con la Compañía, esto es, desde el 4 de septiembre de 2017 y es aplicable dentro del año siguiente al abono de la correspondiente retribución variable.
- Además, la Remuneración Diferida a medio plazo aprobada para el periodo 2018-2020 por la Junta General de Accionistas y descrita en detalle en el apartado A.1 de este Informe, contempla, considerando la duración de esta remuneración variable, una cláusula *clawback* específica, que obliga al Consejero Delegado a la restitución de la retribución variable percibida en caso de que dentro de los tres años siguientes a su percepción hayan concurrido las circunstancias determinadas por el Consejo de Administración que obliguen a la devolución de las acciones entregadas o su equivalente en metálico. Esta cláusula *clawback* también es de aplicación al resto de beneficiarios del plan (i.e. altos directivos y otros directivos del Grupo) siendo, el plazo de aplicación, en su caso, de dos años en lugar de tres.

B.3 *Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.*

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

B.3.1. Cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente

En cumplimiento con lo establecido en la Política de Remuneraciones, la remuneración devengada en 2019 por los consejeros ha sido la siguiente:

Consejeros no ejecutivos:

Los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2019 los importes que se determinan en la Política de Remuneraciones y que se detallan en el apartado B.5, tanto por su pertenencia al Consejo de Administración y a las diferentes Comisiones, así como, en su caso, por las presidencias del Consejo y de las Comisiones. Asimismo, Manuel Polanco ha percibido 50.000 € por su pertenencia al Consejo de Prisa Noticias.

El Presidente no ejecutivo, D. Javier Monzón de Cáceres, ha percibido una remuneración de 400.000 euros por todos los conceptos, incluyendo sus funciones institucionales y de representación de la Sociedad al más alto nivel, según está previsto en la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo acordado por el Consejo de Administración.

El importe total devengado por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en 2019, incluyendo la retribución del Presidente no ejecutivo asciende a 1.508.000 euros. En consecuencia, se cumple con el límite máximo total anual establecido en la Política de Remuneraciones para los consejeros no ejecutivos (i.e. 2.000.000 euros).

Consejero ejecutivo:

El Consejero Delegado ha devengado en 2019 el componente fijo de su retribución de 500.000 euros, junto a los importes correspondientes a las primas de un seguro de vida y accidentes y de un seguro de salud que se describen en el apartado B.14, y (ii) el uso de un vehículo de compañía.

En cuanto a la retribución variable anual a corto plazo, como ya se ha indicado en el epígrafe B.1.2.1 anterior así como en el apartado B.7 siguiente, tomando en consideración la posición manifestada por el Consejero Delegado de renunciar a la retribución variable anual que pudiera corresponderle en el ejercicio 2019, al objeto de alinearse con el entorno complejo en el que ha operado el grupo y las consecuencias que el mismo ha tenido sobre el resultado neto de la Sociedad, el Consejo de Administración acordó, con la conformidad de la CNRGC, excluir dicha retribución variable anual de su retribución del ejercicio 2019.

B.3.2. Relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros

Como se expone en el apartado B.1, las modificaciones en la remuneración de los consejeros, como consecuencia de la nueva Política de Remuneraciones aprobada por la junta general celebrada el 25 de abril de 2018 y modificada por la junta general de 3 de junio de 2019, han permitido a la Sociedad adecuar estas retribuciones a la nueva estructura de gobierno corporativo de la Sociedad y de la estrategia del Grupo.

Para adecuar la remuneración del Consejero Delegado al rendimiento a corto y largo plazo de PRISA, la Política establece dos componentes retributivos: (i) una retribución variable anual a corto plazo cuyos objetivos se determinan de forma anual y están ligados, en un porcentaje significativo (i.e. 80%) a objetivos financieros de la Sociedad y (ii) una Remuneración Diferida a medio plazo, cuyos objetivos están ligados al Plan Estratégico de PRISA de ese periodo y a la creación de valor a medio plazo.

Los sistemas de retribución variable a corto y medio plazo incorporan medidas que tienen en cuenta posibles variaciones en los resultados de la Sociedad entre las que se encuentran:

- Incluyen escalas de consecución definidas para cada objetivo en base a los resultados alcanzados por la Sociedad. En consecuencia, cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad a corto o largo plazo afectará al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de las remuneraciones variables que le puedan corresponder, en su caso, al Consejero Delegado.
- Únicamente cuando el Consejo de Administración haya formulado las correspondientes cuentas anuales que sirvan de base para determinar el grado de consecución de los objetivos, se devengarán los sistemas de retribución variable a corto o largo plazo, ligados a objetivos financieros de la Sociedad.
- Además, la Retribución Diferida a medio plazo contempla la obligación de mantener la propiedad de un determinado número de las acciones que se puedan percibir al amparo de la misma.
- Toda la remuneración de carácter variable del Consejero Delegado está sometida a 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.

B.4 *Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:*

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	550.269.720	100%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	2	0,00%
Votos a favor	550.268.995	99,99%
Abstenciones	723	0,00%

B.5 *Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.*

Retribución del Presidente no ejecutivo:

En el ejercicio 2018 la Política de Retribuciones preveía una retribución para el presidente no ejecutivo de manera personalista, de forma que se

contemplaba una retribución fija bruta anual de 500.000 € para el anterior presidente, D. Manuel Polanco. Asimismo, el Sr. Polanco era beneficiario de unas pólizas de seguros vida y accidentes y de salud.

La Política de Retribuciones fue modificada por acuerdo de la Junta de Accionistas celebrada en junio de 2019 y estableció que la retribución fija anual del Presidente no ejecutivo sería una cuantía fija por todos los conceptos situada en el rango de entre 300.000 y 500.000 euros anuales, de manera que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, dentro de dicho rango y atendiendo a los niveles de responsabilidad y dedicación requeridos al Presidente, fijaría su retribución. Así el Consejo de Administración ha establecido la retribución fija anual del presidente no ejecutivo, D. Javier Monzón de Cáceres, en 400.000 euros, con efectos desde el 1 de enero de 2019. Asimismo, el presidente no ejecutivo ya no es beneficiario de las referidas pólizas de vida y accidentes y de salud.

Retribución del resto de los consejeros en su condición de tales:

El resto de las remuneraciones de los consejeros, en su condición de tales, no han experimentado ninguna variación en 2019 respecto del ejercicio anterior y siguen siendo las siguientes:

- Importe máximo de la retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración, de 70.000 euros. Este importe es abonado íntegramente en metálico y prorrateado mensualmente.
- Retribución máxima anual por participación en la Comisión Delegada de 30.000 euros por consejero. Este importe es abonado íntegramente en metálico y prorrateado mensualmente.
- Retribución máxima anual por participación en la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y en la CNRGC de 20.000 euros por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes (i.e. 40.000 euros). Este importe es abonado íntegramente en metálico y prorrateado mensualmente.

En concreto, los importes de las retribuciones individuales devengadas en 2019 por los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) han sido los siguientes, todos ellos en metálico:

- D. Francisco Javier Monzón de Cáceres: 400.00 euros.
- D. Joseph Oughourlian: 120.000 euros.
- D. Roberto Alcántara Rojas: 78.000 euros.
- Amber Capital UK LLP (representado por D. Fernando Martínez Albacete): 82.000 euros.
- D^a Maria Teresa Ballester Fornés: 37.000 euros.

- D^a Beatrice de Clermont-Tonnerre: 49.000 euros.
- D. Javier de Jaime Guijarro: 88.000 euros.
- D. Dominique D'Hinnin: 122.000 euros.
- Dña. Sonia Dulá: 143.000 euros.
- D. Francisco Javier Gómez-Navarro Navarrete: 90.000 euros.
- D. Manuel Polanco Moreno: 100.000 euros.

Adicionalmente, el Sr. Polanco ha percibido en el ejercicio 2019 una remuneración por su pertenencia al consejo de Prisa Noticias por importe de 50.000 euros, asimismo en metálico.

- D. Khalid Bin Thani Abdullah Al Thani: 70.000 euros.
- D. Waleed Ahmad Ibrahim Al'Sadi (que fue consejero de la Sociedad hasta el 3 de junio de 2019): 38.000 euros.
- D. José Francisco Gil Díaz (que fue consejero de la Sociedad hasta el 30 de julio de 2019): 41.000 euros.

De acuerdo con lo anterior, el importe total devengado por todos los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en 2019 asciende a 1.508.000 euros, lo que supone respecto al importe total percibido por todos los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) que lo fueron en 2018 (1.585.000 euros), una reducción de 77.000 euros.

La reducción de la retribución total devengada en 2019 por los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en relación con el ejercicio anterior se debe principalmente a la reducción de la retribución del Presidente no ejecutivo del Consejo, cuya cuantía fija en 2018 ascendía a 500 miles de euros y que para 2019, tras modificarse la Política de Remuneraciones, fue fijada en 400 miles de euros.

B.6 *Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.*

En los ejercicios 2018 y 2019 el único consejero ejecutivo de la Sociedad ha sido el Consejero Delegado, D. Manuel Mirat, quien ha devengado las siguientes retribuciones fijas durante 2019:

- El importe de la remuneración fija anual de 2019 se mantiene, desde la firma del contrato del Consejero Delegado en septiembre de 2017, en 500.000 euros, por lo que no hay variación respecto de 2018.
- El importe de la prima anual correspondiente a la póliza de seguro de vida y accidentes ascendió en 2019 a 1.046,14 euros (851,37 euros por el

seguro de vida y 194,77 euros por el de accidentes). En 2018 ascendió a 1.045,35 euros (855,75 euros por el seguro de vida y 189,60 euros por el de accidentes).

El importe de la prima correspondiente a la póliza de seguro de salud fue de 4.801 euros en 2019 y de 4.718,40 euros en 2018.

- El Consejero Delegado ha hecho uso, en el ejercicio de sus funciones como consejero, de un vehículo de compañía, de acuerdo con la política de flota de vehículos de Grupo PRISA.

B.7 *Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.*

En particular:

- *Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.*

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- *Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.*
- *En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.*

Tal y como prevé la Política de Remuneraciones, únicamente el Consejero Delegado ha sido partícipe de sistemas de retribución variable durante el ejercicio 2019.

El sistema de retribución variable del Consejero Delegado incluye dos componentes variables:

- (i) Retrribución variable anual a corto plazo:

Tanto el contrato del Consejero Delegado, como la Política de Remuneraciones contemplan su participación en la retribución variable anual a corto plazo.

El periodo de devengo de la retribución variable a corto plazo del ejercicio 2019 fue del 1 de enero al 31 de diciembre de dicho año.

La retribución variable objetivo a corto plazo del Consejero Delegado, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos para 2019, ascendía a 300.000 euros. Este importe podía incrementarse hasta alcanzar un 130% (i.e. 390.000 euros) en el caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos fijados fuese superior al 100%.

Los criterios establecidos para determinar la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado son los que se indican a continuación:

La ponderación de objetivos es la siguiente: (i) 80% objetivos cuantitativos y (ii) 20% objetivos cualitativos.

Al igual que en el ejercicio anterior, para determinar la retribución variable del Consejero Delegado es de aplicación un objetivo llave cuyo cumplimiento permite el devengo de la retribución variable, sobre la base del cumplimiento que se alcance de los objetivos cuantitativos establecidos (siendo éstos en 2019 el EBITDA ajustado y el *Free Cash Flow*, ponderando cada uno de ellos un 50%) y de los objetivos cualitativos.

En cuanto al objetivo llave, éste fue fijado en los siguientes términos: “el Resultado Neto 2019 de PRISA (el consolidado del Grupo), deberá ser igual o superior al 50% del Resultado Neto 2019 establecido en el Presupuesto aprobado por el Consejo de Administración”; pudiendo la CNRGC realizar ajustes a los objetivos llave por operaciones extraordinarias no presupuestadas, tales como ajustes al perímetro de consolidación, ventas de inmovilizado y otros efectos excepcionales, al alza o a la baja.

No obstante lo anterior y tomando en consideración la posición manifestada por el Consejero Delegado de renunciar a la retribución variable anual que pudiera corresponderle en el ejercicio 2019, al objeto de alinearse con el entorno complejo en el que ha operado el grupo y las consecuencias que el mismo ha tenido sobre el resultado neto de la Sociedad, el Consejo de Administración acordó, con la conformidad de la CNRGC, excluir dicha retribución variable anual de su retribución del ejercicio 2019.

(ii) Retribución variable diferida a medio plazo:

El Consejero Delegado es partícipe del plan de Retribución Diferida para los ejercicios 2018-2020, si bien no ha devengado retribución alguna en

el año 2019 por este concepto al finalizar el periodo de devengo de este componente retributivo en 2020 y liquidarse, en su caso, en 2021.

Se ofrece mayor detalle sobre esta retribución en el subapartado 11 del apartado A.1.

- B.8 *Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.*

No se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables al no haberse devengado o pagado remuneración variable como consecuencia de datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

- B.9 *Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.*

No existen sistemas de ahorro a largo plazo a favor de los consejeros en 2019.

- B.10 *Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.*

De acuerdo con lo previsto en el anterior contrato de consejero ejecutivo del Sr. Polanco, el consejero tenía derecho a percibir el importe de 230.000 euros para retribuir su pacto de no competencia. Dicho pacto se mantuvo vigente, una vez resuelto el contrato, y así lo recogía la Política de Remuneraciones para el supuesto de su cese como Presidente antes del 31 de diciembre de 2019. Por acuerdo del Consejo de Administración, en su sesión de 26 de febrero de 2019, se ha efectuado el pago de este importe en el ejercicio 2019.

Puesto que dicho importe trae causa en el anterior contrato de D. Manuel Polanco, no tiene efectos en el cálculo del importe máximo para la retribución de los consejeros en su condición de tales (i.e. 2.000.000 euros). Asimismo, dicho importe ya fue recogido dentro de las tablas del apartado C.1 a) i) del Informe de Remuneraciones del ejercicio anterior, en tanto que fue una retribución devengada en el ejercicio 2018.

B.11 *Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.*

No se ha producido ninguna variación en relación con el contrato del Consejero Delegado.

B.12 *Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.*

No se ha devengado remuneración suplementaria alguna por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13 *Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.*

No existen concesiones de anticipos, créditos o garantías por parte de la Sociedad a sus consejeros.

B.14 *Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.*

En relación con el Consejero Delegado, se detalla a continuación el importe y naturaleza de los componentes de remuneración en especie devengados en el ejercicio 2019:

i) Póliza de seguro de vida y accidentes:

El importe de la prima anual de 2019 correspondiente a la póliza de seguro de vida y accidentes, en los términos descritos en el subapartado 10 del apartado A.1, ascendió a 851,37 euros en relación con el seguro de vida y 194,77 euros para el seguro de accidentes del Consejero Delegado.

Los capitales asegurados del seguro de vida del Consejero Delegado para el año 2019 ascendieron a 738.920 euros.

ii) Póliza de seguro de salud privado:

El importe de la prima correspondiente a la póliza de seguro de salud del Consejero Delegado ha sido de 4.801 euros.

iii) Uso de un vehículo de compañía:

El Consejero Delegado ha hecho uso, en el ejercicio de sus funciones, de un vehículo de compañía, de acuerdo con la política de flota de vehículo de Grupo PRISA.

B.15 Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

PRISA no ha realizado pagos a una tercera entidad en la cual puedan prestar servicios los consejeros, cuyo fin sea remunerar los servicios de éstos en la sociedad.

B.16 Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Se hace constar que D^a Maria Teresa Ballester Fornés (consejera de la Compañía desde el 30 de julio de 2019) ha sido consejera de la sociedad filial Prisa Radio, S.A., hasta febrero de 2019.

Hasta el momento de su cese como consejera de Prisa Radio, S.A (febrero 2019) la Sra. Ballester ha prestado servicios de asesoramiento financiero a dicha sociedad por importe de 50.000 € anuales. Por el periodo correspondiente a enero y febrero de 2019, la Sra. Ballester ha devengado, por dicho concepto, unos honorarios por importe de 8.000 €.

Dicho importe no está incluido en las tablas del epígrafe C siguiente, por cuanto fueron percibidos por la Sra. Ballester durante un periodo de tiempo en el que no era todavía consejera de esta Compañía.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don MANUEL MIRAT SANTIAGO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCISCO JAVIER MONZÓN DE CÁCERES	Presidente no ejecutivo (Consejero Independiente)	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSEPH OUGHOURLIAN	Vicepresidente no ejecutivo (Consejero Dominical)	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ROBERTO LÁZARO ALCÁNTARA ROJAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
AMBER CAPITAL UK LLP	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARIA TERESA BALLESTER FORNES	Consejero Independiente	Desde 30/07/2019 hasta 31/12/2019
Doña BEATRICE DE CLERMONT-TONERRE	Consejero Independiente	Desde 03/06/2019 hasta 31/12/2019
Don JAVIER DE JAIME GUIJARRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don DOMINIQUE D'HINNIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña SONIA DULÁ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MANUEL POLANCO MORENO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don KHALID BIN THANI BIN ABDULLAH AL-THANI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don WALEED AHMAD IBRAHIM ALSA'DI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 03/06/2019
Don JOSÉ FRANCISCO GIL DÍAZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 30/07/2019

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

C.1. a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a las comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
FRANCISCO JAVIER MONZÓN DE CÁCERES	400	0	0	0	0	0	0	0	400	140
MANUEL MIRAT SANTIAGO	0	0	0	500	0	0	0	6	506	858
JOSEPH OUGHOURLIAN	70	0	50	0	0	0	0	0	120	120
ROBERTO ALCÁNTARA ROJAS	70	0	8	0	0	0	0	0	78	93
AMBER CAPITAL UK LLP (REPRESENTADA POR D. FERNANDO MARTÍNEZ ALBACETE)	70	0	12	0	0	0	0	0	82	54
MARIA TERESA BALLESTER FORNES	29	0	8	0	0	0	0	0	37	0
BEATRICE DE CLERMONT-TONERRE	41	0	8	0	0	0	0	0	49	0

JAVIER DE JAIME GUIJARRO	70	0	18	0	0	0	0	0	88	70
DOMINIQUE D'HINNIN	70	0	52	0	0	0	0	0	122	130
SONIA DULÁ	70	0	73	0	0	0	0	0	143	90
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	70	0	20	0	0	0	0	0	90	92
MANUEL POLANCO MORENO	70	0	30	0	0	0	0	0	100	735
KHALID BIN THANI ABDULLAH AL THANI	70	0	0	0	0	0	0	0	70	77
WALEED AHMAD IBRAHIM ALSA'DI	29	0	9	0	0	0	0	0	38	90
JOSÉ FRANCISCO GIL DÍAZ	41	0	0	0	0	0	0	0	41	70
TOTAL	1.170	0	288	500	0	0	0	6	1.964	2.659

Observaciones
i) El importe de la retribución total de los consejeros que se hace constar en la tabla anterior y en las tablas siguientes, es el importe devengado en el ejercicio 2019 siguiendo el criterio fijado en la "Circular 2/2018 de la CNMV, por la que se establece el modelo de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas", y difiere en 1.264 miles de euros del importe total de las retribuciones de los consejeros que se hacen constar en la Memoria de las Cuentas Anuales consolidadas y en la Información Financiera semestral del ejercicio 2019, que se corresponde a los registros contables. La diferencia del importe responde al siguiente desglose:

- Retribución variable del Consejero Delegado: contablemente estaban provisionados 300 miles de euros al cierre del ejercicio 2019. Como se hace constar en este informe de remuneraciones, el Consejo de Administración, tomando en consideración la posición manifestada por el Consejero Delegado de renunciar a la retribución variable anual que pudiera corresponderle en este ejercicio, al objeto de alinearse con el entorno complejo en el que ha operado el grupo y las consecuencias que el mismo ha tenido sobre el resultado neto de la Sociedad, acordó, con la conformidad de la CNRGC, excluir dicha retribución variable anual de su retribución del ejercicio 2019.
- En relación con el plan de Retribución Diferida a medio plazo para el periodo 2018/2020, la Sociedad ha asignado un número de “acciones teóricas” (“Restricted Stock Units”) a cada beneficiario y ha concretado unos objetivos (diferentes a la cotización) que deberán cumplirse para poder beneficiarse del incentivo, que servirán como referencia para determinar el número final de acciones a entregar, en su caso. Se han asignado un total de 2.200.000 acciones teóricas al Consejero Delegado. La posibilidad de que el colectivo beneficiario del Plan reciba las acciones está condicionada al cumplimiento de determinadas condiciones durante el periodo de referencia, por lo que no se ha producido el derecho a recibir cantidad alguna por este concepto en el ejercicio 2019, sin perjuicio de los importes que se hayan registrado contablemente como gastos en la cuenta de resultados.

ii) Dentro de la retribución global del Consejo de Administración se incluye la correspondiente a D. Waleed Ahmad Ibrahim Alsa'di y D. José Francisco Gil Díaz hasta el momento de su cese como consejeros en junio y julio de 2019, respectivamente.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
MANUEL MIRAT SANTIAGO	Plan incentivos Medio Plazo 2018-2020	2.200.000	2.200.000	0	0	0	0	0	0	0	2.200.000	2.200.000

Observaciones
En la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018 se aprobó un plan de Retribución Diferida a medio plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020, consistente en la entrega de acciones de la Sociedad ligada a la evolución del valor bursátil y a la consecución de determinados objetivos, dirigido al Consejero Delegado de PRISA y a determinados directivos, quienes podrán percibir un determinado número de acciones ordinarias de la Sociedad tras un periodo de referencia de 3 años y siempre que se cumplan ciertos requisitos predefinidos. En 2018 la Sociedad asignó un número de “acciones teóricas” (“Restricted Stock Units” o “RSUs”) a cada beneficiario y concretó unos objetivos (diferentes a la cotización) que deberán cumplirse para poder beneficiarse del incentivo, que servirán como referencia para determinar el número final de acciones a entregar, en su caso. La posibilidad de que el colectivo beneficiario del Plan reciba las acciones está condicionada al cumplimiento de determinadas condiciones durante el periodo de referencia, por lo que no se ha producido el derecho a recibir cantidad alguna por este concepto en el ejercicio 2019, sin perjuicio de los importes que se hayan registrado contablemente como gastos en la cuenta de resultados.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Consejero 1	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)					
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t		Ejercicio t-1	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Nombre								
Consejero 1								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
MANUEL MIRAT SANTIAGO	Seguro vida, accidentes y médico	6

Observaciones

C.1. b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
MANUEL POLANCO MORENO	50	0	0	0	0	0	0	0	50	0
TOTAL	50	0	0	0	0	0	0	0	50	0

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
Consejero 1	Plan 1											
	Plan 2											

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Consejero 1	

Observaciones

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t		Ejercicio t-1	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Consejero 1								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero 1		

C.1. c) Resumen de las retribuciones (en miles de €)

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
FRANCISCO JAVIER MONZÓN DE CÁCERES	400	0	0	0	400	0	0	0	0	0
MANUEL MIRAT SANTIAGO	506	0	0	0	506	0	0	0	0	0
JOSEPH OUGHOURLIAN	120	0	0	0	120	0	0	0	0	0
ROBERTO LÁZARO ALCÁNTARA ROJAS	78	0	0	0	78	0	0	0	0	0
AMBER CAPITAL UK LLP	82	0	0	0	82	0	0	0	0	0
MARIA TERESA BALLESTER FORNES	37	0	0	0	37	0	0	0	0	0
BEATRICE DE CLERMONT-TONERRE	49	0	0	0	49	0	0	0	0	0
JAVIER DE JAIME GUIJARRO	88	0	0	0	88	0	0	0	0	0
DOMINIQUE D'HINNIN	122	0	0	0	122	0	0	0	0	0
SONIA DULÁ	143	0	0	0	143	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	90	0	0	0	90	0	0	0	0	0

MANUEL POLANCO MORENO	100	0	0	0	100	50	0	0	0	50
KHALID BIN THANI BIN ABDULLAH AL- THANI	70	0	0	0	70	0	0	0	0	0
WALEED AHMAD IBRAHIM ALSA'DI	38	0	0	0	38	0	0	0	0	0
JOSÉ FRANCISCO GIL DÍAZ	41	0	0	0	41	0	0	0	0	0
Total:	1.964	0	0	0	1.964	0	0	0	0	50

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 30/04/2020.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí ☐ No ☒

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos