



**PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. DE APROBACIÓN DE UNA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO 7.2 DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 25 Y 26 DE ABRIL DE 2018, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE.**

**1. Introducción**

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), el Consejo de Administración de Promotora de Informaciones, S.A. (la “**Sociedad**” o “**Prisa**”), previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones —que se acompaña y cuyos términos son refrendados en su totalidad por el Consejo—, ha elaborado y aprobado la presente propuesta motivada de aprobación de una política de remuneraciones de los consejeros de Prisa, aplicable durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

Esta propuesta se someterá a la aprobación de la Junta General de accionistas cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el día 25 de abril de 2018.

**2. Período de vigencia**

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones será de aplicación durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 salvo que la Junta General de accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

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

Sin perjuicio de lo anterior, serán válidas las retribuciones que se hubieran satisfecho o que se satisfagan en 2018 a los consejeros o a antiguos consejeros al amparo de la “política de remuneraciones de los consejeros 2017-2019”, tal y como se especifica en la propia política.

**3. Principios de la nueva política de remuneraciones**

Los fundamentos de la política de remuneraciones de los consejeros de Prisa, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, tienen en consideración el principio general de que las retribuciones de los consejeros sean las precisas para atraer, retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales destacados y apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos

estratégicos del Grupo. En concreto, la política de remuneraciones se basa en los siguientes principios: (a) moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado; (b) proporcionalidad; (c) restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros reciban como parte de su retribución; y (d) además, la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se fundamentará en los siguientes criterios:

- que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque en el largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil en dicho horizonte temporal;
- que atienda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad;
- que incluya componentes fijos y variables, de carácter anual y, en su caso, plurianual, en efectivo, en especie y en elementos referenciados al valor bursátil;
- Incorporar en los respectivos contratos una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables satisfechas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basó en datos incorrectos o inexactos.

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

#### **4. Líneas generales de la nueva política de remuneraciones de los consejeros**

Las líneas generales de la nueva política de remuneraciones de los consejeros son similares a las actualmente en vigor, si bien se incorporan determinadas mejoras:

- **Respecto de los consejeros no ejecutivos:** Se modifican los importes de la retribución fija que les corresponde percibir por su pertenencia al Consejo de Administración y a las distintas comisiones del Consejo y se eliminan las dietas por participación en las reuniones de dichos órganos.
- **Respecto de los consejeros ejecutivos:**
  - (a) Más información sobre la retribución variable: se detalla el procedimiento de determinación de la remuneración variable anual del consejero ejecutivo, así como los parámetros a los, entre otros, que estará vinculada.
  - (b) Objetivos concretos: la propuesta prevé el establecimiento de objetivos concretos, para cada ejercicio, de cuyo nivel de cumplimiento se informará periódicamente en el Informe Anual Sobre Remuneraciones De Los Consejeros.

- (c) Plan de incentivos a medio plazo: la propuesta contempla el plan de retribución variable a medio plazo (2018-2020) en acciones cuya aprobación se somete a la misma Junta General de Accionistas.
- (d) Cláusulas *malus* y de reembolso (*clawback*): El consejero ejecutivo 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. Asimismo, el plan de retribución variable a medio plazo (2018-2020) contemplará las correspondientes cláusulas *malus* y cláusulas *clawback*.

## 5. Conclusión

El Consejo de Administración de Prisa considera que la remuneración de los consejeros prevista en la política de remuneraciones propuesta a la Junta General guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su actual situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración está orientado a promover el crecimiento, la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

## 6. Propuesta de acuerdo que se somete a la Junta General de Accionistas

***“7.2 Examen y aprobación, en su caso, de la política de remuneraciones de los consejeros que será aplicable para los ejercicios que cerrarán a 31 de diciembre de 2018, 2019 y 2020, y revocación de la política de remuneraciones 2017-2019.***

*Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital y conforme a la propuesta motivada aprobada por el Consejo de Administración, a la que acompaña el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.*

*Esta política de remuneraciones será aplicable para los ejercicios que cerrarán a 31 de diciembre de 2018, 2019 y 2020 —salvo que la Junta General acuerde su modificación o sustitución durante su periodo de vigencia—, y sustituye y reemplaza a la hasta ahora vigente política de remuneraciones de los consejeros 2017-2019 (aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 30 de junio de 2017 y posteriormente modificada por acuerdo de la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 15 de noviembre de 2017).*

*La política de remuneraciones que se aprueba es la que se ha puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General.”*

En Madrid, a 22 de marzo de 2018

# **INFORME QUE FORMULA EL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD**

## **1. Objeto del informe**

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), y al amparo de lo dispuesto en el artículo 28.3.c) del Reglamento del Consejo de Administración de Promotora de Informaciones, S.A. (la “**Sociedad**” o “**Prisa**”), el Comité de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, en su reunión de fecha 22 de marzo de 2018, ha elaborado y aprobado el presente informe para justificar y explicar la propuesta de aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, aplicable durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Este informe se eleva al Consejo de Administración para que este, a su vez, someta la propuesta a la aprobación de la Junta General de accionistas de Prisa.

El texto íntegro de la mencionada política de remuneraciones de los consejeros de Prisa figura en el Anexo de este informe.

## **2. Justificación de la modificación propuesta**

La aprobación de la nueva política de remuneraciones propuesta a la Junta General ordinaria de accionistas, se enmarca dentro del proyecto de actualización del sistema de gobierno corporativo interno de la Sociedad, para su alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo, y que se estima beneficioso para la organización y administración de la Sociedad.

En particular, las modificaciones propuestas tienen como finalidad, fundamentalmente, (a) adecuar la política de remuneraciones a la nueva estructura de gobierno corporativo de la Sociedad, debido a los cambios significativos que se han producido recientemente en el accionariado y en la composición del Consejo de Administración de la Sociedad; (b) alinear la estructura retributiva de los miembros del Consejo de Administración con la estrategia general del Grupo; y (c) 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.

Además, con ocasión de esta propuesta de nueva política de remuneraciones se ha aprovechado para sistematizar el articulado (mediante el modificación de la estructura de los apartados y el correlativo cambio en la numeración de los artículos) e introducir determinados ajustes técnicos.

Sin perjuicio de lo anterior, a continuación se describen las principales modificaciones que presenta la propuesta de política de remuneraciones respecto del texto vigente de la “política de remuneraciones de los consejeros 2017-2019”:

**(A) Introducción y periodo de vigencia de la política de remuneraciones (actual apartado 1 de la vigente política de remuneraciones)**

El vigente apartado 1 se dividirá en dos apartados bajo las siguientes rúbricas: apartado 1 (“Introducción”) y apartado 2 (“Periodo de vigencia”). A continuación se señalan las modificaciones más significativas de este apartado:

- La nueva política de remuneraciones, en caso de ser aprobada por la Junta, será de aplicación durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 —y con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2018—, en tanto no resulte modificada por acuerdo de la Junta General de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital;
- La nueva política de remuneraciones prevé que las retribuciones que se hubieran satisfecho o que se satisfagan en 2018 a los consejeros o a antiguos consejeros al amparo de política de remuneraciones vigente conservarán su validez. En particular, se señala expresamente que serán válidas la retribución de 905.000 euros en concepto de indemnización por la terminación anticipada de mutuo acuerdo de su contrato de arrendamiento de servicios de carácter mercantil con la Sociedad, como responsable del área audiovisual a favor del anterior Vicepresidente Ejecutivo (y actual Presidente no Ejecutivo del Consejo), y la retribución de 264.000 euros en concepto de retribución variable anual del ejercicio 2017 a favor de D. Manuel Polanco Moreno.

**(B) Principios generales de la política (actual apartado 2 de la vigente política de remuneraciones)**

Se fijan los principios de la nueva política de remuneraciones en nuevo apartado 3 bajo la rúbrica “Principios y Fundamentos”, que pivotan en torno al principio general de que las retribuciones de los consejeros sean las precisas para atraer, retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales destacados y apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos del grupo:

- Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: Las retribuciones de los consejeros serán moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en compañías comparables por su tamaño, actividad o estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado;
- Proporcionalidad: La retribución de los consejeros externos será la necesaria para que se corresponda con la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.
- Restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros reciban como parte de su retribución: Los consejeros de la Sociedad que perciban acciones en pago de su retribución tendrán la obligación de mantener la titularidad de las mismas por un periodo mínimo en función de si se trata de consejero externos o ejecutivos

- La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas habrá de ser tal (a) que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque en el largo plazo, (b) que atienda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad, (c) que incluya componentes fijos y variables; de carácter anual y, en su caso, plurianual; en efectivo, en especie y en elementos referenciados al valor bursátil; determinados de conformidad con ciertos criterios (como por ejemplo, que la retribución variable represente una parte relevante de la retribución total), (d) que faculte a la Sociedad para reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables satisfechas en determinados supuestos.

**(C) Remuneración de los consejeros en su condición de tales (actual apartado 3 de la vigente política de remuneraciones)**

Las principales modificaciones introducidas en el apartado 3 de la política de remuneraciones en vigor son las que se señalan a continuación:

**1. Importe máximo de las retribuciones**

Se mantiene el importe máximo anual total que la Sociedad podrá pagar para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, fijado en 2.000.000 euros (excluyendo la que reciban los consejeros ejecutivos).

**2. Elementos de la retribución**

- Se reduce de 75.000 a 70.000 el importe máximo de la retribución fija anual por participación en el Consejo, que será abonado íntegramente en metálico y prorrateada mensualmente.

En este sentido, se elimina la posibilidad de que los consejeros reciban un 40% de su remuneración en acciones de la Sociedad, tal y como prevé la política vigente.

- El Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, D. Manuel Polanco Moreno, tendrá derecho a percibir una remuneración fija bruta anual de 500.000 euros, por su condición de consejero y de Presidente no ejecutivo del Consejo, que será abonada en efectivo, prorrateada mensualmente.
- La retribución fija anual que los consejeros no ejecutivos reciban por su pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración, se abonará en metálico y se prorrateará mensualmente. La retribución máxima anual por participación en la Comisión Delegada será de 30.000 euros por consejero (frente a los 75.000 euros previstos en la política vigente), mientras que la retribución anual por participación en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y en la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo será de 20.000 euros por consejero, siendo de dos veces esta cuantía para sus respectivos presidentes, es decir, de 40.000 euros (frente a los 9.500 y 19.000 euros previstos, respectivamente, en la política vigente).

A este respecto, debe tenerse en cuenta que, en el marco de la modificación de Estatutos Sociales que el Consejo ha propuesto a la Junta General de

Accionistas, se contempla la refundición de los tres comités anteriores en dos comisiones: la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y de Gobierno Corporativo.

Asimismo se establece que los consejeros ya no percibirán dietas por asistir a las reuniones del Consejo y de las Comisiones.

- Los consejeros de Prisa, excepto los ejecutivos, podrán devengar otros honorarios por su participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.
- D. Manuel Polanco tendrá derecho a recibir, de acuerdo con los términos acordados para la resolución de su anterior contrato de prestación de servicios, el importe previsto en aquel para retribuir su pacto de no competencia por cuantía de 230.000 euros si dejara de ser presidente del Consejo antes del 31 de diciembre de 2019 y no compitiera con el Grupo PRISA durante el periodo de un año posterior a su cese, en las condiciones que se fijan en el texto refundido de la política de remuneraciones.
- Los gastos asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y Comisiones serán reembolsados por la Sociedad a los consejeros.
- Se precisa que la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para todos sus consejeros.

#### **(D) Sistema retributivo aplicable a los consejero ejecutivos (actual apartado 4 de la vigente política de remuneraciones)**

##### **1. Elementos de la retribución**

La retribución del consejero ejecutivo podrá incluir los siguientes elementos retributivos: (a) retribución fija, (b) retribución variable a corto plazo y retribución variable a medio o largo plazo, (c) previsión social, (d) retribuciones en especie, y (e) seguros, planes de ahorro, indemnizaciones, pactos de exclusividad, de no competencia post-contractual o de permanencia

##### **2. Retribución fija**

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

##### **3. Retribución variable**

###### Retribución variable anual

- La retribución variable anual del Consejero Delegado, que es la regulada en su contrato con la Sociedad se determinará conforme a una escala de cumplimiento, y estará ligada a la consecución de objetivos cuantitativos de negocio, así como, en su caso, objetivos cualitativos;

- El Consejo tendrá discrecionalidad para fijar el sistema de remuneración variable del consejero ejecutivo dentro del marco de esta política.
- La retribución variable anual del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago, asciende a 300.000 euros, que se devengará en su totalidad en caso de consecución del 100% de los objetivos establecidos. Existe la posibilidad de aumentar el referido importe, en un máximo del 130%, en el caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos fijados sea superior al 100%, con lo que el importe máximo que el Consejero Delegado podría percibir por este concepto retributivo es de 390.000 euros
- El pago del bono anual se realiza a ejercicio vencido.

#### Retribución variable a medio plazo

- El consejero ejecutivo será beneficiario, en caso de que lo apruebe la Junta General, de un plan de incentivos a medio plazo, con un periodo de referencia de tres años (2018, 2019 y 2020), sin perjuicio de su periodo de liquidación;
- El Plan de Incentivos prevé la posibilidad de que el consejero ejecutivo pueda percibir un cierto número de acciones ordinarias de la Sociedad, tras un periodo de consolidación de tres años y sujeto al cumplimiento ciertos requisitos, en los términos previstos en la política.

#### **4. Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo**

Se precisa que el contrato del consejero ejecutivo con la Sociedad prevé el derecho a percibir una indemnización en determinados casos de terminación anticipada de las funciones ejecutivas.

#### **5. Otros términos y condiciones del contrato del consejero ejecutivo**

Se reflejan en el nuevo texto refundido de la política de remuneraciones el resto de términos y condiciones esenciales el contrato del consejero ejecutivo con la Sociedad.

#### **6. Otras remuneraciones en especie**

- Se incluye un nuevo apartado donde se recogen otras remuneraciones en especie de los consejeros de la sociedad y, en particular;
- Se precisa el procedimiento de determinación de los capitales asegurados de los seguros de vida del Presidente no ejecutivo y el Consejero Delegado. En particular, se precisa que para el año 2018 el capital asegurado del Presidente no ejecutivo y el Consejero Delegado asciende a 500.000 euros y 800.000 euros, respectivamente;
- Se precisa también el procedimiento de determinación de las primas de esta póliza para cada año;



- El Consejero Delegado también tendrá derecho a uso de vehículo con conductor, en los términos que refleja la política de flota de vehículos de la Sociedad;
- El Presidente tendrá a su disposición los medios materiales y humanos necesarios para el adecuado desempeño de su cargo y funciones como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de Prisa.

**(E) Otras remuneraciones de los consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo (actual apartado 5 de la vigente)**

Se cambia la numeración del apartado bajo el apartado 7 del nuevo texto refundido de la política de remuneraciones. Además, se actualiza la redacción del apartado para adaptarlo a la nueva organización de la estructura de gobierno de la Sociedad.

**3. Conclusión**

El Comité de Nombramientos y Retribuciones considera que la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros que se eleva al Consejo de Administración cumple con dicha función, así como, en términos generales, con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en esta materia.

En Madrid, a 22 de marzo de 2018

**ANEXO**

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



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

## ÍNDICE

<b>POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.</b> .....	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. PERIODO DE VIGENCIA</b> .....	<b>3</b>
<b>3. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS</b> .....	<b>4</b>
3.1 Principios generales .....	4
<b>4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES</b> .....	<b>6</b>
4.1 Criterios generales.....	6
4.2 Importe máximo de las retribuciones de los consejeros en su condición de tales ..	7
4.3 Elementos de la retribución .....	7
4.3.1 <i>Retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración</i> .....	7
4.3.2 <i>Retribución fija anual del Presidente no ejecutivo</i> .....	8
4.3.3 <i>Retribución fija anual por participación en las Comisiones del Consejo</i> :.....	8
4.3.4 <i>Participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo</i> .....	8
4.3.5 <i>Otros elementos retributivos</i> .....	8
4.4 Otras previsiones.....	9
4.4.1 <i>Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones</i> .....	9
4.4.2 <i>Seguro de responsabilidad civil</i> .....	9
<b>5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS</b> .....	<b>10</b>
5.1 Elementos de la retribución .....	10
5.2 Retribución fija.....	10
5.3 Retribución variable.....	11

5.3.1	<i>Acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración variable para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.....</i>	<i>11</i>
5.3.2	<i>Retribución variable anual.....</i>	<i>12</i>
5.3.3	<i>Retribución variable a medio o largo plazo.....</i>	<i>13</i>
5.4	Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo.....	16
5.5	Otros términos y condiciones del contrato del consejero ejecutivo.....	16
<b>6.</b>	<b>OTRAS REMUNERACIONES EN ESPECIE.....</b>	<b>17</b>
6.1	Seguros de vida y accidente .....	17
6.2	Seguro de salud privado .....	18
6.3	Otras remuneraciones en especie.....	19
<b>7.</b>	<b>OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO.....</b>	<b>19</b>



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

### **1. INTRODUCCIÓN**

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

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

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

### **2. PERIODO DE VIGENCIA**

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

En consecuencia, esta Política de Remuneraciones sustituye y reemplaza a la anteriormente vigente “política de remuneraciones de los consejeros 2017-2019” (aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas de 30 de junio de 2017 y

posteriormente modificada por acuerdo de la Junta General extraordinaria de accionistas de 15 de noviembre de 2017) y será de aplicación con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2018.

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

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

### **3. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS**

#### **3.1 Principios generales**

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

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

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

- Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: PRISA procura que las retribuciones de sus consejeros sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o

en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.

- Proporcionalidad: la retribución de los consejeros externos será la necesaria para que se corresponda con la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.
- Restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros reciban como parte de su retribución: Los consejeros externos que perciban acciones en pago de su retribución fija tienen la obligación de mantener la titularidad de las mismas hasta el momento en que se produzca su cese como consejero. Por su parte, los consejeros ejecutivos, respecto de las acciones que reciban en pago de su retribución, no podrán transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual hasta transcurridos, al menos, tres años desde su atribución. Estas restricciones no serán de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes y los impuestos relacionados con su adquisición.
- La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se fundamentará en los siguientes criterios:
  - (a) que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque en el largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil en dicho horizonte temporal;
  - (b) que atienda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad,
  - (c) que incluya componentes fijos y variables; de carácter anual y, en su caso, plurianual; en efectivo, en especie y en elementos referenciados al valor bursátil; determinados de conformidad con los siguientes criterios al objeto de que la ponderación de los diferentes elementos retributivos esté en línea con las prácticas de mercado:



- que la retribución fija se mantenga en niveles moderados y no se modifique en el periodo que contempla esta Política, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejaran su revisión.
  - que la retribución variable represente una parte relevante de la retribución total.
  - que la retribución a medio plazo tenga un peso significativo.
  - que la retribución referenciada al valor bursátil sea igualmente significativa.
  - que la percepción de la retribución variable se difiera parcialmente en el tiempo.
- (d) Incorporar en los respectivos contratos una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables satisfechas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basó en datos incorrectos o inexactos.

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

#### **4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES**

##### **4.1 Criterios generales**

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

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

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

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

#### **4.3 Elementos de la retribución**

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

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

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

#### *4.3.2 Retribución fija anual del Presidente no ejecutivo*

El Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, D. Manuel Polanco Moreno, tendrá derecho a percibir una remuneración fija bruta anual de 500.000 euros, por su condición de consejero y de Presidente no ejecutivo del Consejo. Esta remuneración será abonada en efectivo, prorrateada mensualmente y será incompatible con los conceptos retributivos referidos en los apartados 4.3.1 anterior y 4.3.3. siguiente.

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

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

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

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

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

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

#### *4.3.5 Otros elementos retributivos*

D. Manuel Polanco tiene derecho a recibir, de acuerdo con los términos acordados para la resolución de su anterior contrato de prestación de servicios, el importe previsto en aquel para retribuir su pacto de no competencia (pacto que se acordó dejar vigente hasta el 31 de diciembre de 2019), por cuantía de 230.000 euros, si dejara de ser

presidente del Consejo antes del 31 de diciembre de 2019 —como consecuencia de su cese como Presidente del Consejo acordado por la Junta General o por el Consejo por causa distinta al incumplimiento grave de sus obligaciones que lleve aparejada la remoción del cargo— y no compitiera con el Grupo PRISA durante el periodo de un año posterior a su cese. Dicho importe trae causa en el anterior contrato de D. Manuel Polanco como consejero ejecutivo y, por tanto, no está incluido en el límite máximo de la retribución de los consejeros en su condición de tales a que se ha hecho referencia en el apartado 4.2. anterior.

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

#### **4.4 Otras previsiones**

##### *4.4.1 Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones*

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

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

##### *4.4.2 Seguro de responsabilidad civil*

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

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

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

### **5.1 Elementos de la retribución**

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

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

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

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

### **5.2 Retribución fija**

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

### 5.3 Retribución variable

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

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

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

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

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

- Anualmente se define un sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al consejero ejecutivo. Los objetivos son fijados previamente por escrito y

- determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo.
- No existe el derecho a obtener una retribución variable anual garantizada.
  - Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados.
  - El contrato del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago, cuenta con una cláusula *clawback* que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Esta medida tiene efectos para las remuneraciones percibidas a partir de la entrada en vigor de su contrato con la Compañía, esto es, del 4 de septiembre de 2017. Asimismo, el Plan de Incentivos contemplará las correspondientes cláusulas *malus* y cláusulas *clawback* ( tal y como se define más adelante).
  - El sistema de fijación de métricas para los objetivos cuantitativos toma en consideración las variables que se hayan identificado dentro del mapa de riesgos de la Compañía.
  - Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.

### 5.3.2 *Retribución variable anual*

La retribución variable anual del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat, es la regulada en su contrato con la Sociedad, según el cual este percibirá una retribución variable, no consolidable, en metálico, de acuerdo con los objetivos que se le asignen para cada uno de los periodos anuales comprendidos en la vigencia de su contrato y que fijará anualmente el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo. La retribución variable anual del Consejero Delegado, que se determinará conforme a una escala de cumplimiento, estará ligada principalmente a la consecución de objetivos cuantitativos de negocio, entre los que se encuentran objetivos operacionales y financieros del Grupo, objetivos

de creación de valor y objetivos de sostenibilidad, así como, en su caso, objetivos cualitativos. El Consejo tendrá discrecionalidad para fijar el sistema de remuneración variable del consejero ejecutivo dentro del marco de esta Política.

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

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

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

### 5.3.3 *Retribución variable a medio o largo plazo*

#### – Plan de incentivos a medio plazo 2018-2020

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

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

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





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

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

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

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

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

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

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, podrá establecer objetivos distintos en interés de



la Sociedad y de sus accionistas en el supuesto de que se produzcan eventos significativos u operaciones societarias que, en opinión del Consejo, afectasen de forma significativa al Plan de Incentivos, de los que se daría debida cuenta en el correspondiente *Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros*, así como del establecimiento de los objetivos del Plan de Incentivos, sus escalas y ponderaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **5.5 Otros términos y condiciones del contrato del consejero ejecutivo**

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

- (i) Duración: cuatro años a contar desde el cuatro de septiembre de 2017.
- (ii) Preaviso a instancia del consejero: Tres meses. Obligación de abonar la retribución fija en metálico con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de preaviso incumplido.
- (iii) Indemnización por terminación del contrato a instancia de la Sociedad: Preaviso de tres meses. En el caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la

Compañía deberá abonar la retribución fija en metálico con inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de preaviso incumplido. Indemnización laboral que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable por las relaciones laborales comunes en suspenso más 18 meses de la retribución fija y variable anual en metálico del Consejero Delegado.

- (iv) Pactos de exclusividad y no concurrencia: Exclusividad y específica prohibición de no concurrencia, salvo las empresas exceptuadas en el propio contrato.
- (v) No competencia post-contractual: Seis meses. Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo. Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los doce meses anteriores a la fecha de extinción del contrato a la plantilla del Grupo; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo abandone el mismo.

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

## **6. OTRAS REMUNERACIONES EN ESPECIE**

### **6.1 Seguros de vida y accidente**

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

límite de edad de 75 años y los riesgos complementarios con capitales extra tienen un límite de edad de 65 años.

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

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

## **6.2 Seguro de salud privado**

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

Las primas de los seguros de salud privado son revisadas con carácter anual en función de la siniestralidad de las pólizas del Grupo y de la evolución del Índice de Precios de

Consumo (IPC) sanitario siguiendo la propuesta que hace el corredor de seguros. A tal fin, el último trimestre del año se procede a fijar la prima vigente durante el año siguiente.

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

### **6.3 Otras remuneraciones en especie**

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

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

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

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

\* \* \*