



**PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. EN RELACIÓN CON LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 15 Y 16 DE NOVIEMBRE DE 2017, 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 modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Prisa, que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de 30 de junio de 2017 y que es aplicable durante los ejercicios 2017, 2018 y 2019. Esta propuesta de modificación se someterá a la aprobación de la Junta General de accionistas cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el día 15 de noviembre de 2017.

## **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 que cerrarán a 31 de diciembre de 2017, 2018 y 2019 salvo que la Junta General de accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

## **3. Propuesta de modificación**

### **3.1 Modificaciones propuestas**

Se propone la eliminación del párrafo 3 del apartado 2. de la Política de Remuneraciones, cuya redacción actual es la siguiente:

*“Los Consejeros pueden recibir parte de su retribución mediante entrega de acciones de la Sociedad. Las entregas de acciones a los consejeros que se efectúen hasta abril de 2019, tienen cobertura en el acuerdo adoptado por la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2014, por el que se autoriza la entrega de acciones de la Sociedad en pago de las retribuciones de los Consejeros de la Sociedad y de un grupo definido de directivos de Grupo PRISA.”*

Se propone la siguiente modificación de los párrafos 4 y 5 del apartado 2. de la Política de Remuneraciones:

*“Tomando en cuenta que los consejeros pueden llegar a percibir parte de su retribución en acciones, se hace constar que existen restricciones para la realización de transacciones sobre acciones de la Sociedad para todos aquellos consejeros que puedan disponer de información privilegiada.*

*Adicionalmente existen ciertas restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros reciban como parte de su retribución:*

- i. 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.*
- ii. Respecto de las acciones que reciban en pago de su retribución, los consejeros ejecutivos 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.*
- iii. Respecto de las acciones que reciban en concepto de incentivos extraordinarios a los que se refiere el apartado 4.2.3, la junta que apruebe la correspondiente entrega de acciones podrá establecer restricciones a su transmisión, así como otras limitaciones que considere oportunas.”*

Se propone la siguiente modificación del primer párrafo del apartado 3.2. de la Política de Remuneraciones, que queda redactado como sigue:

*“El importe global de la retribución del Consejo de Administración que corresponda percibir a sus miembros en su condición de tales (excluyendo, por tanto, la que reciban los consejeros ejecutivos por los conceptos a que se refiere el apartado 4 siguiente) no podrá exceder anualmente del límite máximo que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de los Estatutos Sociales.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.2. de la Política de Remuneraciones, modificando el apartado 4.2.1., que queda redactado como sigue:

#### ***“4.2.1. Retribución fija***

*Los consejeros ejecutivos percibirán por sus funciones ejecutivas y de alta dirección una retribución fija anual en metálico.*

*La retribución fija será la que determinen los respectivos contratos que se celebren entre la Sociedad y cada uno de los consejeros ejecutivos. Estos contratos deberán ser aprobados por el Consejo de Administración, con una mayoría de, al menos, dos tercios de sus miembros y con la abstención en la votación y deliberación del consejero afectado.*

*La retribución fija de los actuales consejeros ejecutivos asciende a los siguientes importes:*

- D. Juan Luis Cebrián Echarri: 1.000.000 euros.*

- *D. Manuel Polanco Moreno: 460.420 euros.*
- *D. Manuel Mirat Santiago: 500.000 euros.*

*En el caso de que la sociedad nombre un nuevo consejero ejecutivo su remuneración fija no podrá ser superior a la del Presidente (1.000.000 euros) ni inferior a la del Consejero Delegado (500.000 euros).*

*En cualquier caso, el importe global de la retribución fija bruta anual a percibir por todos los consejeros ejecutivos de la Sociedad no podrá superar los 3.000.000 euros.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.2. de la Política de Remuneraciones, modificando el apartado 4.2.2.1., que queda redactado como sigue:

#### **“4.2.2.1. Retribución variable corto plazo**

*La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos estará regulada en sus respectivos contratos, que serán aprobados por el Consejo de Administración, y se podrá materializar en la entrega de acciones (previo acuerdo de la Junta General en los términos previsto en la normativa vigente) o de efectivo. Sin perjuicio de la discrecionalidad del Consejo para fijar el sistema de remuneración variable de cada consejero ejecutivo dentro del marco de esta Política, la retribución variable anual podrá consistir en un sistema de bono referido al 100% de cumplimiento de los objetivos de gestión.*

*En este caso, los objetivos del bono anual de los consejeros ejecutivos serán cuantitativos, vinculados a los resultados operativos consolidados y serán fijados por el Consejo de Administración. Los objetivos cuantitativos del bono anual se refieren al Grupo Consolidado y están directamente ligados con una escala de cumplimiento que vincula el grado de consecución de los objetivos con el porcentaje de incentivo aplicable sobre el importe target del bono variable establecido al inicio. El 100% del importe fijado como bono target para cada beneficiario se devenga en caso de consecución del 100% de los objetivos establecidos. El pago del bono anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que los bonos devengados durante un ejercicio por los consejeros ejecutivos, se abonarán, en su caso, en el ejercicio siguiente. La retribución variable target de los consejeros ejecutivos es la que se establezca en las condiciones de sus respectivos contratos.*

*En relación con los actuales consejeros ejecutivos de la Sociedad, la retribución variable target asciende a:*

- *D. Juan Luis Cebrián Echarri: 1.000.000 euros.*
- *D. Manuel Polanco Moreno: 275.000 euros.*
- *D. Manuel Mirat Santiago: 300.000 euros.*

*Si se nombraran otros consejeros ejecutivos, su retribución variable target será la fijada en el contrato que se celebre entre la Sociedad y dicho consejero, que requerirá de aprobación por el consejo de administración, con mayoría de, al*

*menos, dos tercios de sus miembros y con la abstención en la votación y deliberación del consejero afectado, no pudiendo ser superior a la del Presidente (1.000.000 euros) ni inferior a la del Consejero Delegado (300.000 euros).*

*Una vez aprobada la Política de Remuneraciones por la Junta de Accionistas, los objetivos del bono anual de los consejeros ejecutivos serán fijados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.2. de la Política de Remuneraciones, modificando el apartado 4.2.2.2., que queda redactado como sigue:

**“4.2.2.2. Retribución variable largo plazo**

*La retribución variable plurianual estará vinculada a la consecución de objetivos a largo plazo, con el fin de fomentar la retención y motivación de las personas vinculadas a estos objetivos.*

*Esta retribución es actualmente diferente para cada consejero ejecutivo y será, igualmente, prevista en sus respectivos contratos. A continuación se incluye un resumen de los términos previstos a este respecto en los contratos de los consejeros ejecutivos con los que actualmente cuenta la Sociedad:*

*i. D. Juan Luis Cebrián Echarri:*

*Conforme a los términos del contrato del Sr. Cebrián con la Compañía, para el periodo 2016/2018 y sujeto al cumplimiento por el Sr. Cebrián de objetivos estratégicos a fijar por el Consejo de Administración, el Sr. Cebrián podría percibir, en concepto de incentivo plurianual variable, bruto, en especie y no consolidable, un máximo de 100.000 acciones de la Sociedad, tomándose como referencia para el mencionado cálculo un precio de la acción de 15 euros.*

*ii. D. Manuel Mirat Santiago:*

*Actualmente el Sr. Mirat no es beneficiario de sistemas retributivos concretos a largo plazo, aunque podría tener el derecho a participar en planes retributivos plurianuales, cumpliendo los requisitos legales.*

*iii. D. Manuel Polanco Moreno:*

*Actualmente el Sr. Polanco no es beneficiario de sistemas retributivos concretos a largo plazo, aunque podría tener el derecho a participar en planes retributivos plurianuales, cumpliendo los requisitos legales.*

*Los nuevos consejeros ejecutivos nombrados por la Sociedad también podrán tener el derecho a participar en planes retributivos plurianuales, siempre y cuando así lo prevean sus respectivos contratos y tras cumplir con los requisitos legales.*

*Una vez aprobada la Política de Remuneraciones por la Junta de Accionistas, los objetivos a largo plazo de la retribución variable plurianual de los consejeros ejecutivos serán fijados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.2. de la Política de Remuneraciones, añadiendo el siguiente sub-apartado 4.2.3.:

***“4.2.3. Incentivos extraordinarios ligados al éxito de operaciones clave para los intereses del Grupo PRISA***

*Los consejeros ejecutivos de la Sociedad tendrán derecho a recibir acciones u opciones sobre acciones de PRISA cuando el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la configuración, preparación, negociación y ejecución de operaciones corporativas fundamentales para el futuro del Grupo PRISA y, en particular, aquellas operaciones que resulten necesarias para reestablecer el equilibrio financiero y patrimonial de la Sociedad. Los objetivos a satisfacer por los beneficiarios de estos planes podrán complementarse con el cumplimiento de otros parámetros que midan la evolución positiva del negocio a largo plazo.*

*Dado que este incentivo se materializa mediante la entrega de acciones a los consejeros, será necesario, de conformidad con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, un acuerdo previo de la Junta General de accionistas. El acuerdo establecerá, según corresponda en cada caso, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.*

*Cuando el Consejo lo considere conveniente, establecerá en la propuesta que eleve a la Junta General los compromisos de no disposición de las acciones u opciones sobre acciones que vayan a ser entregadas, así como los demás términos y condiciones que estime oportunos.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.2. de la Política de Remuneraciones, modificando el sub-apartado 4.2.4. (antiguo sub-apartado 4.2.3.), que queda redactado como sigue:

***“4.2.4 Sistemas de Ahorro a Largo Plazo***

*El contrato suscrito con el Presidente, D. Juan Luis Cebrián Echarri, que entró en vigor el 1 de enero de 2014, prevé que éste tiene derecho para cada uno de los ejercicios 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, a una aportación anual de 1.200.000 euros, en concepto de complemento de jubilación, como plan de prestación definida. En consecuencia, la aportación total ascenderá a 6.000.000 €.*

*El complemento de jubilación se pagará al Sr. Cebrián a la finalización de su contrato o en el caso de una extinción anticipada del mismo por cualquier causa, aunque el consejero cese por su propia voluntad.*

*En el supuesto de terminación anticipada de su contrato a voluntad de la Compañía, el Sr. Cebrián percibirá exclusivamente como indemnización la liquidación del complemento de jubilación, que no será compatible con cualquier otro tipo de indemnización. Sí será compatible con el establecimiento de una relación de prestación de servicios a la propia Sociedad o su Grupo y con la remuneración correspondiente que acuerde el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones si el acuerdo se adopta siendo este consejero o si la función atribuida es de alto directivo.*

*En caso de incumplimiento del pacto de no competencia establecido en su contrato, el Sr. Cebrián vendrá obligado a reintegrar a la Compañía el importe que hubiera percibido en concepto de complemento de jubilación.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.4. de la Política de Remuneraciones, que queda redactado como sigue:

***“4.4 Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo.***

*Los consejeros ejecutivos tienen derecho a una indemnización en determinados casos de terminación anticipada de sus funciones ejecutivas, que está recogida en sus contratos con la Compañía. A continuación se incluye un resumen de los términos previstos a este respecto en los contratos de los consejeros ejecutivos con los que actualmente cuenta la Sociedad:*

*i. D. Juan Luis Cebrián Echarri:*

*En el supuesto de terminación anticipada del contrato de D. Juan Luis Cebrián Echarri a voluntad de la Compañía, éste percibirá exclusivamente como indemnización la liquidación inmediata del complemento de jubilación, que no será compatible con cualquier otro tipo de indemnización.*

*ii. D. Manuel Mirat Santiago:*

*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 dieciocho (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 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 ésta, 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.*

*iii. D. Manuel Polanco Moreno:*

*En caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Compañía o por incumplimiento por parte de ésta, D. Manuel Polanco Moreno tendrá derecho a una indemnización equivalente a 15 meses de la retribución fija y variable anual en metálico, tomándose como referencia la última abonada.*

*Los nuevos consejeros ejecutivos nombrados por la Sociedad también podrán tener derecho a una indemnización en determinados casos de terminación anticipada de sus funciones ejecutivas. No obstante, los nuevos consejeros ejecutivos no tendrán derecho a percibir indemnización alguna cuando incurran en cualquiera de las conductas que la legislación vigente prevea como causas justas de resolución a instancia de la Sociedad, salvo que judicialmente se declare que no existía justa causa de resolución.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.5. de la Política de Remuneraciones, que queda redactado como sigue:

***“4.5. Condiciones principales de los contratos de los Consejeros ejecutivos con cargo en vigor a la fecha de esta política***

*El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos:*

|  | <b><i>Presidente<br/>D. Juan Luis<br/>Cebrián Echarri</i></b>  | <b><i>Vicepresidente<br/>D. Manuel<br/>Polanco Moreno</i></b>   | <b><i>Consejero<br/>Delegado<br/>D. Manuel Mirat<br/>Santiago</i></b>  |
|--|--|---|--|
| <b><i>Preaviso a<br/>instancia del<br/>consejero</i></b> | <i>Tres (3) meses.<br/>Obligación de<br/>abonar a la<br/>Empresa la<br/>retribución<br/>correspondiente<br/>al período de<br/>preaviso<br/>incumplido.<br/>Percepción del<br/>complemento de<br/>jubilación.</i> | <i>Tres (3) meses.<br/>Obligación de<br/>abonar la<br/>retribución fija<br/>correspondiente<br/>al tiempo de<br/>preaviso<br/>incumplido.</i> | <i>Tres (3) meses.<br/>Obligación de<br/>abonar la<br/>retribución<br/>correspondiente<br/>al tiempo de<br/>preaviso<br/>incumplido.</i> |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <p><b><i>Indemnización por terminación del contrato a instancia de la Sociedad</i></b></p> | <p><i>Complemento de jubilación</i></p>  | <p><i>Preaviso de tres (3) meses.</i></p> <p><i>Indemnización equivalente a quince (15) meses de la última retribución fija y variable abonada.</i></p> | <p><i>Preaviso de tres (3) meses.</i></p> <p><i>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.</i></p> |
| <p><b><i>Pactos de exclusividad y no concurrencia</i></b></p>                              | <p><i>Exclusividad mientras ocupe la presidencia ejecutiva.</i></p> <p><i>Prohibición general de concurrencia.</i></p> | <p><i>Exclusividad y específica prohibición de no concurrencia, salvo las empresas exceptuadas en el propio contrato.</i></p>                           | <p><i>Exclusividad y específica prohibición de no concurrencia, salvo las empresas exceptuadas en el propio contrato.</i></p>  |



|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <p><b>No competencia post-contractual</b></p> | <p>Cuatro (4) años</p> <p><i>Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA, en particular, a las de PRISA. Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido a en los doce (12) meses anteriores a la fecha de contratación a la plantilla del Grupo PRISA; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo.</i></p> <p><i>Compensación: complemento de jubilación.</i></p> <p><i>Incumplimiento: obligación de reintegrar el importe recibido en concepto de complemento de jubilación complemento de jubilación.</i></p> | <p>Un (1) año.</p> <p><i>Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA. Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los doce (12) meses anteriores a la fecha de extinción del contrato a la plantilla del Grupo PRISA; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo. Compensación: seis (6) 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 (6) mensualidades de la retribución fija recibida.</i></p> | <p>Seis (6) meses</p> <p><i>Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA. Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los doce (12) meses anteriores a la fecha de extinción del contrato a la plantilla del Grupo PRISA; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo. Compensación: seis (6) 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 (6) mensualidades de la retribución fija recibida.</i></p> |
|---|--|--|---|

*Si se nombraran otros consejeros ejecutivos, las cláusulas de sus respectivos contratos relativas a pactos de exclusividad y no concurrencia, preavisos y a pactos de no competencia post-contractual deberán estar en línea con las cláusulas incluidas en los contratos de los demás consejeros ejecutivos con perfiles y atribuciones similares.”*

### **3.2 Misceláneo**

Con ocasión de la modificación propuesta se realizarán otros ajustes y modificaciones al actual texto de la Política de Remuneraciones de la Sociedad que no están directamente

vinculados con la modificación objeto de este informe (e.g. fechas y números de apartados, ajustes técnicos para prever la cabida de nuevos consejeros ejecutivos en la Política, entre otros).

En particular, tomando en cuenta el reciente nombramiento de D. Manuel Mirat Santiago como consejero delegado y la salida de su predecesor en el cargo, D. José Luis Sainz Díaz, se ajustarán los apartados correspondientes con el fin de reflejar estos cambios en el nuevo texto de la Política de Remuneraciones.

En definitiva, tras las modificaciones indicadas en los apartados 3.1. y 3.2., se propone el texto refundido de la Política de Remuneraciones que se adjunta a la presente como **Anexo**.

#### **4. Conclusión**

El Consejo de Administración de Prisa considera que la remuneración de los consejeros previstos en la Política de Remuneraciones, tras la modificación propuesta a la Junta General de accionistas, 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.

En Madrid, a 13 de octubre de 2017



## 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 MODIFICACIÓN DE LA 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 13 de octubre de 2017, ha elaborado y aprobado el presente informe para justificar y explicar la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, que fue aprobada por la Junta General Ordinaria de 30 de junio de 2017 y que es aplicable durante los ejercicios 2017, 2018 y 2019. Este informe sobre esta modificación se eleva al Consejo de Administración para que éste, a su vez, la someta a la aprobación de la Junta General de accionistas de Prisa.

La mencionada propuesta, cuyo texto íntegro figura en el Anexo de este informe, tiene por finalidad retribuir a los consejeros ejecutivos de la Sociedad por la ejecución de operaciones que sean consideradas clave para los intereses del Grupo Prisa. Esta modificación busca fomentar la creación de valor en el Grupo a través de una retribución variable en acciones diseñada para alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas y promover una gestión prudente de los riesgos en un marco plurianual.

Además, con ocasión de la modificación propuesta se realizarán otros ajustes y modificaciones al actual texto de la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad que no están directamente vinculados con la modificación objeto de este informe (e.g. fechas y números de apartados, ajustes técnicos para prever la cabida de nuevos consejeros ejecutivos en la Política, entre otros).

En particular, tomando en cuenta el reciente nombramiento de D. Manuel Mirat Santiago como consejero delegado y la salida de su predecesor en el cargo, D. José Luis Sainz Díaz, se ajustarán los apartados correspondientes con el fin de reflejar estos cambios en el nuevo texto de la Política de Remuneraciones.

Los restantes términos de la Política de Remuneraciones, según esta fue aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas de Prisa el 30 de junio de 2017, permanecerán sin variación.

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

El Comité de Nombramientos y Retribuciones considera que es importante incluir en el sistema de retribución variable de los consejeros ejecutivos de la Sociedad un sistema de retribución en acciones que incentive y premie el desempeño de los referidos consejeros en la configuración, preparación, negociación y ejecución de operaciones corporativas fundamentales para el futuro del Grupo Prisa y, en particular, aquellas operaciones que resulten necesarias para reestablecer o fortalecer el equilibrio financiero y patrimonial de la Sociedad.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones, ha estado trabajando en el diseño de ese sistema y existe el convencimiento de la necesidad de implantar el sistema en los términos aquí descritos, por lo que se procede a proponer al Consejo de Administración que lo presente para su aprobación de la Junta General.

## **3. Explicación de las principales características de la modificación relativa a los incentivos extraordinarios por la ejecución de operaciones clave para los intereses de Grupo Prisa**

### **3.1 Importe de la retribución extraordinaria**

Tal y como se indica en el punto 2. anterior, la retribución extraordinaria objeto de este informe busca incentivar y premiar el desempeño de los consejeros ejecutivos de la Sociedad en la configuración, preparación, negociación y ejecución de operaciones corporativas fundamentales para el futuro del Grupo Prisa y, en particular, aquellas operaciones que resulten necesarias para reestablecer o fortalecer el equilibrio financiero y patrimonial de la Sociedad.

Para alcanzar este objetivo, se prevé expresamente la posibilidad de entregar acciones de la Sociedad a los consejeros ejecutivos que sean beneficiarios de esta retribución extraordinaria.

En cualquier caso, la entrega de acciones a los consejeros ejecutivos realizada al amparo de la referida retribución extraordinaria requerirá de acuerdo previo de la Junta General de accionistas de la Sociedad. Dicho acuerdo aprobará el correspondiente plan de retribución extraordinaria y deberá establecer, según corresponda:

- El número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema extraordinario de retribución;
- El precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones;
- El valor de las acciones que, en su caso, se tomen como referencia;
- El plazo de duración del plan de retribución extraordinaria; y
- Los demás términos y condiciones que el Consejo de Administración estime oportuno.

A estos efectos, se considera oportuno modificar el texto del apartado 3.2. de la actual Política de Remuneraciones, indicando que los importes otorgados al amparo de los

planes de retribución extraordinaria no se tomarán en cuenta en la determinación del importe máximo de la retribución de los consejeros.

### **3.2 Restricciones a la transmisibilidad de las acciones**

Cuando el Consejo de Administración lo considere conveniente, establecerá en la propuesta que eleve a la Junta General de accionistas los compromisos de no disposición de las acciones u opciones sobre acciones que vayan a ser entregadas al amparo de un plan de retribución extraordinaria.

A estos efectos, se considera oportuno incluir una mención expresa al carácter potestativo de la restricción sobre la transmisibilidad de las acciones otorgadas al amparo de un plan de retribución extraordinaria en el apartado 2. de la actual Política de Remuneraciones de la Sociedad.

### **4. Periodo de vigencia**

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones será de aplicación durante los ejercicios que cerrarán a 31 de diciembre de 2017, 2018 y 2019 salvo que la Junta General de accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

### **5. Misceláneo**

Con ocasión de la modificación propuesta se realizarán otros ajustes y modificaciones al actual texto de la Política de Remuneraciones de la Sociedad que no están directamente vinculados con la modificación objeto de este informe (e.g. fechas y números de apartados).

Asimismo, tomando en cuenta el reciente nombramiento de D. Manuel Mirat Santiago como consejero delegado y la salida de su predecesor en el cargo, D. José Luis Sainz Díaz, se ajustarán los apartados correspondientes con el fin de reflejar estos cambios en el nuevo texto de la Política de Remuneraciones.

### **6. Conclusión**

Por todo lo anterior, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, El Comité de Nombramientos y Retribuciones de Prisa eleva el presente informe al Consejo de Administración de la Sociedad para que este, a su vez, lo acompañe a la correspondiente propuesta motivada que será presentada a la Junta General de accionistas para su aprobación.

En Madrid, a 13 de octubre de 2017

## ANEXO

### TEXTO ÍNTEGRO DE LA MODIFICACIÓN PROPUESTA

Se propone la eliminación del párrafo 3 del apartado 2. de la Política de Remuneraciones, cuya redacción actual es la siguiente:

*“Los Consejeros pueden recibir parte de su retribución mediante entrega de acciones de la Sociedad. Las entregas de acciones a los consejeros que se efectúen hasta abril de 2019, tienen cobertura en el acuerdo adoptado por la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2014, por el que se autoriza la entrega de acciones de la Sociedad en pago de las retribuciones de los Consejeros de la Sociedad y de un grupo definido de directivos de Grupo PRISA.”*

Se propone la siguiente modificación de los párrafos 4 y 5 del apartado 2. de la Política de Remuneraciones:

*“Tomando en cuenta que los consejeros pueden llegar a percibir parte de su retribución en acciones, se hace constar que existen restricciones para la realización de transacciones sobre acciones de la Sociedad para todos aquellos consejeros que puedan disponer de información privilegiada.*

*Adicionalmente existen ciertas restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros reciban como parte de su retribución:*

- i. 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.*
- ii. Respecto de las acciones que reciban en pago de su retribución, los consejeros ejecutivos 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.*
- iii. Respecto de las acciones que reciban en concepto de incentivos extraordinarios a los que se refiere el apartado 4.2.3, la junta que apruebe la correspondiente entrega de acciones podrá establecer restricciones a su transmisión, así como otras limitaciones que considere oportunas.”*

Se propone la siguiente modificación del primer párrafo del apartado 3.2. de la Política de Remuneraciones, que queda redactado como sigue:

*“El importe global de la retribución del Consejo de Administración que corresponda percibir a sus miembros en su condición de tales (excluyendo, por tanto, la que reciban los consejeros ejecutivos por los conceptos a que se refiere el apartado 4 siguiente) no podrá exceder anualmente del límite máximo que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de los Estatutos Sociales.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.2. de la Política de Remuneraciones, modificando el apartado 4.2.1., que queda redactado como sigue:

#### **“4.2.1. Retribución fija**

*Los consejeros ejecutivos percibirán por sus funciones ejecutivas y de alta dirección una retribución fija anual en metálico.*

*La retribución fija será la que determinen los respectivos contratos que se celebren entre la Sociedad y cada uno de los consejeros ejecutivos. Estos contratos deberán ser aprobados por el Consejo de Administración, con una mayoría de, al menos, dos tercios de sus miembros y con la abstención en la votación y deliberación del consejero afectado.*

*La retribución fija de los actuales consejeros ejecutivos asciende a los siguientes importes:*

- *D. Juan Luis Cebrián Echarri: 1.000.000 euros.*
- *D. Manuel Polanco Moreno: 460.420 euros.*
- *D. Manuel Mirat Santiago: 500.000 euros.*

*En el caso de que la sociedad nombre un nuevo consejero ejecutivo su remuneración fija no podrá ser superior a la del Presidente (1.000.000 euros) ni inferior a la del Consejero Delegado (500.000 euros).*

*En cualquier caso, el importe global de la retribución fija bruta anual a percibir por todos los consejeros ejecutivos de la Sociedad no podrá superar los 3.000.000 euros.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.2. de la Política de Remuneraciones, modificando el apartado 4.2.2.1., que queda redactado como sigue:

#### **“4.2.2.1. Retribución variable corto plazo**

*La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos estará regulada en sus respectivos contratos, que serán aprobados por el Consejo de Administración, y se podrá materializar en la entrega de acciones (previo acuerdo de la Junta General en los términos previsto en la normativa vigente) o de efectivo. Sin perjuicio de la discrecionalidad del Consejo para fijar el sistema de remuneración variable de cada consejero ejecutivo dentro del marco de esta Política, la retribución variable anual podrá consistir en un sistema de bono referido al 100% de cumplimiento de los objetivos de gestión.*

*En este caso, los objetivos del bono anual de los consejeros ejecutivos serán cuantitativos, vinculados a los resultados operativos consolidados y serán fijados por el Consejo de Administración. Los objetivos cuantitativos del bono anual se refieren al Grupo Consolidado y están directamente ligados con una escala de cumplimiento que vincula el grado de consecución de los objetivos con el porcentaje de incentivo aplicable sobre el importe target del bono variable establecido al inicio. El 100% del importe fijado como bono target*

*para cada beneficiario se devenga en caso de consecución del 100% de los objetivos establecidos. El pago del bono anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que los bonos devengados durante un ejercicio por los consejeros ejecutivos, se abonarán, en su caso, en el ejercicio siguiente. La retribución variable target de los consejeros ejecutivos es la que se establezca en las condiciones de sus respectivos contratos.*

*En relación con los actuales consejeros ejecutivos de la Sociedad, la retribución variable target asciende a:*

- D. Juan Luis Cebrián Echarri: 1.000.000 euros.*
- D. Manuel Polanco Moreno: 275.000 euros.*
- D. Manuel Mirat Santiago: 300.000 euros.*

*Si se nombraran otros consejeros ejecutivos, su retribución variable target será la fijada en el contrato que se celebre entre la Sociedad y dicho consejero, que requerirá de aprobación por el consejo de administración, con mayoría de, al menos, dos tercios de sus miembros y con la abstención en la votación y deliberación del consejero afectado, no pudiendo ser superior a la del Presidente (1.000.000 euros) ni inferior a la del Consejero Delegado (300.000 euros).*

*Una vez aprobada la Política de Remuneraciones por la Junta de Accionistas, los objetivos del bono anual de los consejeros ejecutivos serán fijados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.2. de la Política de Remuneraciones, modificando el apartado 4.2.2.2., que queda redactado como sigue:

#### **“4.2.2.2. Retribución variable largo plazo**

*La retribución variable plurianual estará vinculada a la consecución de objetivos a largo plazo, con el fin de fomentar la retención y motivación de las personas vinculadas a estos objetivos.*

*Esta retribución es actualmente diferente para cada consejero ejecutivo y será, igualmente, prevista en sus respectivos contratos. A continuación se incluye un resumen de los términos previstos a este respecto en los contratos de los consejeros ejecutivos con los que actualmente cuenta la Sociedad:*

##### *i. D. Juan Luis Cebrián Echarri:*

*Conforme a los términos del contrato del Sr. Cebrián con la Compañía, para el periodo 2016/2018 y sujeto al cumplimiento por el Sr. Cebrián de objetivos estratégicos a fijar por el Consejo de Administración, el Sr. Cebrián podría percibir, en concepto de incentivo plurianual variable, bruto, en especie y no consolidable, un máximo de 100.000 acciones de la Sociedad, tomándose como referencia para el mencionado cálculo un precio de la acción de 15 euros.*



ii. *D. Manuel Mirat Santiago:*

*Actualmente el Sr. Mirat no es beneficiario de sistemas retributivos concretos a largo plazo, aunque podría tener el derecho a participar en planes retributivos plurianuales, cumpliendo los requisitos legales.*

iii. *D. Manuel Polanco Moreno:*

*Actualmente el Sr. Polanco no es beneficiario de sistemas retributivos concretos a largo plazo, aunque podría tener el derecho a participar en planes retributivos plurianuales, cumpliendo los requisitos legales.*

*Los nuevos consejeros ejecutivos nombrados por la Sociedad también podrán tener el derecho a participar en planes retributivos plurianuales, siempre y cuando así lo prevean sus respectivos contratos y tras cumplir con los requisitos legales.*

*Una vez aprobada la Política de Remuneraciones por la Junta de Accionistas, los objetivos a largo plazo de la retribución variable plurianual de los consejeros ejecutivos serán fijados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.2. de la Política de Remuneraciones, añadiendo el siguiente sub-apartado 4.2.3.:

***“4.2.3. Incentivos extraordinarios ligados al éxito de operaciones clave para los intereses del Grupo PRISA***

*Los consejeros ejecutivos de la Sociedad tendrán derecho a recibir acciones u opciones sobre acciones de PRISA cuando el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la configuración, preparación, negociación y ejecución de operaciones corporativas fundamentales para el futuro del Grupo PRISA y, en particular, aquellas operaciones que resulten necesarias para reestablecer el equilibrio financiero y patrimonial de la Sociedad. Los objetivos a satisfacer por los beneficiarios de estos planes podrán complementarse con el cumplimiento de otros parámetros que midan la evolución positiva del negocio a largo plazo.*

*Dado que este incentivo se materializa mediante la entrega de acciones a los consejeros, será necesario, de conformidad con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, un acuerdo previo de la Junta General de accionistas. El acuerdo establecerá, según corresponda en cada caso, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.*

*Cuando el Consejo lo considere conveniente, establecerá en la propuesta que eleve a la Junta General los compromisos de no disposición de las acciones u*

*opciones sobre acciones que vayan a ser entregadas, así como los demás términos y condiciones que estime oportunos.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.2. de la Política de Remuneraciones, modificando el sub-apartado 4.2.4. (antiguo sub-apartado 4.2.3.), que queda redactado como sigue:

#### **“4.2.4 Sistemas de Ahorro a Largo Plazo**

*El contrato suscrito con el Presidente, D. Juan Luis Cebrián Echarri, que entró en vigor el 1 de enero de 2014, prevé que éste tiene derecho para cada uno de los ejercicios 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, a una aportación anual de 1.200.000 euros, en concepto de complemento de jubilación, como plan de prestación definida. En consecuencia, la aportación total ascenderá a 6.000.000 €.*

*El complemento de jubilación se pagará al Sr. Cebrián a la finalización de su contrato o en el caso de una extinción anticipada del mismo por cualquier causa, aunque el consejero cese por su propia voluntad.*

*En el supuesto de terminación anticipada de su contrato a voluntad de la Compañía, el Sr. Cebrián percibirá exclusivamente como indemnización la liquidación del complemento de jubilación, que no será compatible con cualquier otro tipo de indemnización. Sí será compatible con el establecimiento de una relación de prestación de servicios a la propia Sociedad o su Grupo y con la remuneración correspondiente que acuerde el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones si el acuerdo se adopta siendo este consejero o si la función atribuida es de alto directivo.*

*En caso de incumplimiento del pacto de no competencia establecido en su contrato, el Sr. Cebrián vendrá obligado a reintegrar a la Compañía el importe que hubiera percibido en concepto de complemento de jubilación.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.4. de la Política de Remuneraciones, que queda redactado como sigue:

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

*Los consejeros ejecutivos tienen derecho a una indemnización en determinados casos de terminación anticipada de sus funciones ejecutivas, que está recogida en sus contratos con la Compañía. A continuación se incluye un resumen de los términos previstos a este respecto en los contratos de los consejeros ejecutivos con los que actualmente cuenta la Sociedad:*

##### *i. D. Juan Luis Cebrián Echarri:*

*En el supuesto de terminación anticipada del contrato de D. Juan Luis Cebrián Echarri a voluntad de la Compañía, éste percibirá exclusivamente como indemnización la liquidación inmediata del complemento de jubilación, que no será compatible con cualquier otro tipo de indemnización.*

ii. *D. Manuel Mirat Santiago:*

*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 dieciocho (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 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 ésta, 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.*

iii. *D. Manuel Polanco Moreno:*

*En caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Compañía o por incumplimiento por parte de ésta, D. Manuel Polanco Moreno tendrá derecho a una indemnización equivalente a 15 meses de la retribución fija y variable anual en metálico, tomándose como referencia la última abonada.*

*Los nuevos consejeros ejecutivos nombrados por la Sociedad también podrán tener derecho a una indemnización en determinados casos de terminación anticipada de sus funciones ejecutivas. No obstante, los nuevos consejeros ejecutivos no tendrán derecho a percibir indemnización alguna cuando incurran en cualquiera de las conductas que la legislación vigente prevea como causas justas de resolución a instancia de la Sociedad, salvo que judicialmente se declare que no existía justa causa de resolución.”*

Se propone la siguiente modificación del apartado 4.5. de la Política de Remuneraciones, que queda redactado como sigue:

***“4.5. Condiciones principales de los contratos de los Consejeros ejecutivos con cargo en vigor a la fecha de esta política***

*El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos:*

|  | <b>Presidente<br/>D. Juan Luis<br/>Cebrián Echarri</b>   | <b>Vicepresidente<br/>D. Manuel<br/>Polanco Moreno</b>  | <b>Consejero<br/>Delegado<br/>D. Manuel Mirat<br/>Santiago</b>   |
|--|--|---|--|
| <b>Preaviso a<br/>instancia del<br/>consejero</b>  | <i>Tres (3) meses.<br/>Obligación de<br/>abonar a la<br/>Empresa la<br/>retribución<br/>correspondiente<br/>al período de<br/>preaviso<br/>incumplido.<br/>Percepción del<br/>complemento de<br/>jubilación.</i> | <i>Tres (3) meses.<br/>Obligación de<br/>abonar la<br/>retribución fija<br/>correspondiente<br/>al tiempo de<br/>preaviso<br/>incumplido.</i>                               | <i>Tres (3) meses.<br/>Obligación de<br/>abonar la<br/>retribución<br/>correspondiente<br/>al tiempo de<br/>preaviso<br/>incumplido.</i>   |
| <b>Indemnización<br/>por<br/>terminación<br/>del contrato a<br/>instancia de la<br/>Sociedad</b> | <i>Complemento de<br/>jubilación</i>   | <i>Preaviso de tres<br/>(3) meses.<br/><br/>Indemnización<br/>equivalente a<br/>quince (15)<br/>meses de la<br/>última<br/>retribución fija y<br/>variable<br/>abonada.</i> | <i>Preaviso de tres<br/>(3) meses.<br/><br/>Indemnización<br/>laboral que le<br/>corresponda de<br/>acuerdo con la<br/>normativa<br/>aplicable por las<br/>relaciones<br/>laborales<br/>comunes en<br/>suspense más 18<br/>meses de la<br/>retribución fija y<br/>variable anual en<br/>metálico del<br/>Consejero<br/>Delegado.</i> |
| <b>Pactos de<br/>exclusividad y<br/>no<br/>conurrencia</b>                                       | <i>Exclusividad<br/>mientras ocupe<br/>la presidencia<br/>ejecutiva.<br/>Prohibición<br/>general de<br/>conurrencia.</i>   | <i>Exclusividad y<br/>específica<br/>prohibición de no<br/>conurrencia,<br/>salvo las<br/>empresas<br/>exceptuadas en el<br/>propio contrato.</i>                           | <i>Exclusividad y<br/>específica<br/>prohibición de no<br/>conurrencia,<br/>salvo las<br/>empresas<br/>exceptuadas en el<br/>propio contrato.</i>  |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <p><b>No competencia post-contractual</b></p> | <p>Cuatro (4) años</p> <p><i>Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA, en particular, a las de PRISA. Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido a en los doce (12) meses anteriores a la fecha de contratación a la plantilla del Grupo PRISA; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo.</i></p> <p><i>Compensación: complemento de jubilación.</i></p> <p><i>Incumplimiento: obligación de reintegrar el importe recibido en concepto de complemento de jubilación complemento de jubilación.</i></p> | <p>Un (1) año.</p> <p><i>Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA. Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los doce (12) meses anteriores a la fecha de extinción del contrato a la plantilla del Grupo PRISA; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo. Compensación: seis (6) 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 (6) mensualidades de la retribución fija recibida.</i></p> | <p>Seis (6) meses</p> <p><i>Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA. Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los doce (12) meses anteriores a la fecha de extinción del contrato a la plantilla del Grupo PRISA; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo. Compensación: seis (6) 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 (6) mensualidades de la retribución fija recibida.</i></p> |
|---|--|--|---|

*Si se nombraran otros consejeros ejecutivos, las cláusulas de sus respectivos contratos relativas a pactos de exclusividad y no concurrencia, preavisos y a pactos de no competencia post-contractual deberán estar en línea con las cláusulas incluidas en los contratos de los demás consejeros ejecutivos con perfiles y atribuciones similares.”*



**PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.  
(PRISA)**

**POLITICA REMUNERACIONES CONSEJEROS**

**EJERCICIOS 2017-2019**

---

*Política de Remuneraciones aprobada por la Junta Ordinaria de Accionistas de PRISA el 30 de junio de 2017, modificada por la Junta Extraordinaria de Accionistas de PRISA el 15 de noviembre de 2017.*



## ÍNDICE

- 1.- Introducción y periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones.**
- 2. Principios generales de la Política de Remuneraciones.**
- 3.- Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales (consejeros no ejecutivos).**
  - 3.1. Previsión estatutaria.
  - 3.2. Importe máximo de las retribuciones.
  - 3.3. Elementos de la remuneración.
- 4. Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos.**
  - 4.1. Previsión estatutaria.
  - 4.2. Elementos de la remuneración.
    - 4.2.1. Retribución fija.
    - 4.2.2. Retribución variable.
      - 4.2.2.1. Retribución variable corto plazo.
      - 4.2.2.2. Retribución variable largo plazo.
      - 4.2.2.3. 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.
    - 4.2.3. Incentivos extraordinarios por la ejecución de operaciones clave para los intereses del Grupo PRISA
    - 4.2.4. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo.
    - 4.2.5. Otras remuneraciones en especie.
  - 4.3. Anticipos, créditos y garantías.
  - 4.4. Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo.
  - 4.5. Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos.
- 5. Otras remuneraciones de los consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.**

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

## **EJERCICIOS 2017-2019**

### **1.- Introducción y periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones**

La Política de Remuneraciones de los consejeros de Promotora de Informaciones, S.A. (en adelante PRISA, la Sociedad o la Compañía) fue aprobada por la Junta Ordinaria de Accionistas el 30 de junio de 2017 y estará vigente durante los ejercicios 2017, 2018 y 2019 e incluye las modificaciones que el Consejo de Administración de PRISA ha sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas convocada para su celebración el día 15 de noviembre de 2017 en primera convocatoria y, de no conseguirse quorum suficiente, el día 16 de noviembre de 2017 en segunda convocatoria.

Este texto ha sido propuesto por el Comité de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía y se ha acompañado de un informe específico elaborado por dicho Comité, de acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (LSC). Ambos documentos se han puesto a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable.

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la LSC la Política de Remuneraciones de los consejeros se aprobará, al menos cada tres años, por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta de Accionistas, será de aplicación para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

Cualquier modificación o sustitución de la presente Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

### **2. Principios generales de la Política de Remuneraciones**

La presente Política de Remuneraciones se ajusta al régimen general del sistema de remuneración de los consejeros previsto en los Estatutos Sociales (artículo 22) y en el Reglamento del Consejo de Administración de PRISA (artículos 33, 34 y 35).

El sistema de remuneraciones es distinto según se refiera a consejeros ejecutivos o no ejecutivos y persigue atraer, mantener y motivar a personas con el perfil adecuado para el desempeño de las funciones inherentes al cargo de consejero en una sociedad con las características y particularidades de PRISA, tomando en consideración sus responsabilidades. La Política de Retribuciones persigue contribuir a que la Sociedad pueda cumplir con sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.



Tomando en cuenta que los consejeros pueden llegar a percibir parte de su retribución en acciones, se hace constar que existen restricciones para la realización de transacciones sobre acciones de la Sociedad para todos aquellos consejeros que puedan disponer de información privilegiada.

Adicionalmente existen ciertas restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros reciban como parte de su retribución:

- i. 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.
- ii. Respecto de las acciones que reciban en pago de su retribución, los consejeros ejecutivos 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.
- iii. Respecto de las acciones que reciban en concepto de incentivos extraordinarios a los que se refiere el apartado 4.2.3, la junta que apruebe la correspondiente entrega de acciones podrá establecer restricciones a su transmisión, así como otras limitaciones que considere oportunas.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con la adquisición.

En cumplimiento del artículo 217 de la LSC el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, revisará anualmente la Política de Remuneraciones de manera que la retribución de los consejeros guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad y su situación económica. Los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros se definirán en virtud de los objetivos estratégicos definidos por el Consejo de Administración, las mejores prácticas de mercado y la legislación que se encuentre en vigor en cada momento.

### **3.- Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales (consejeros no ejecutivos)**

#### **3.1. Previsión estatutaria:**

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros consistirá en una asignación fija anual. La retribución de los distintos consejeros podrá ser diferente en función de su cargo, funciones, responsabilidades atribuidas y de sus servicios en los Comités del Consejo y será compatible con el pago de dietas por asistencia a las reuniones.

Corresponderá al Consejo fijar las cuantías exactas de las dietas así como las retribuciones individualizadas que cada consejero deba percibir, respetando en

todo caso los límites establecidos por la Junta General y los conceptos retributivos previstos en los Estatutos.

### **3.2. Importe máximo de las retribuciones:**

El importe global de la retribución del Consejo de Administración que corresponda percibir a sus miembros en su condición de tales (excluyendo, por tanto, la que reciban los consejeros ejecutivos por los conceptos a que se refiere el apartado 4 siguiente) no podrá exceder anualmente del límite máximo que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de los Estatutos Sociales.

La Junta General de Accionistas celebrada el 27 de noviembre de 2010 estableció una retribución fija máxima anual para el Consejo de Administración de 2.000.000 euros.

Dicho límite permanecerá vigente en tanto la Junta General no apruebe su modificación.

### **3.3. Elementos de la remuneración:**

Con sujeción al límite anual anterior, el Consejo de Administración determinará la remuneración que corresponde a cada consejero en su condición de tal tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno, la pertenencia a comisiones del Consejo, los cargos que desempeñan y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. Además, el Consejo se asegurará de que la remuneración de los consejeros externos se ajusta a las siguientes directrices:

- i. El consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva.
- ii. El importe de la retribución del consejero independiente debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.

El sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos podrá incluir todos o algunos de los siguientes conceptos retributivos, que la Sociedad satisface en la actualidad:

- i. Retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración:  
La retribución por este concepto asciende actualmente a 75.000 euros anuales. Esta retribución se abona a cada uno de los consejeros externos, a elección de éstos, íntegramente en metálico o en un 60% en metálico y en un 40% en acciones de PRISA.

Cuando la opción del consejero es el pago parcial en acciones de PRISA, éstas se entregan prorrateadas trimestralmente, tomando como referencia el valor medio de cierre de cotización de la acción en el Mercado Continuo durante los treinta días hábiles inmediatamente

anteriores al último día de cada trimestre natural, éste inclusive. La retribución en metálico se abona, también prorrateada, mensualmente.

Como ya se ha indicado anteriormente, los consejeros externos que perciban acciones en pago de su retribución fija, tendrán que mantener la titularidad de las mismas hasta el momento en que se produzca su cese como consejero.

ii. Retribución fija anual por participación en los distintos Comités del Consejo:

○ Retribución por participación en la Comisión Delegada: la retribución por este concepto actualmente asciende a 75.000 euros anuales y se abona prorrateada mensualmente en metálico.

○ Retribución por participación en los Comités de Auditoría, de Nombramientos y Retribuciones, de Gobierno Corporativo y de Transformación Tecnológica: la retribución por este concepto actualmente asciende a 19.000 euros anuales para sus Presidentes y 9.500 euros anuales para los vocales y se abonará prorrateada mensualmente en metálico.

iii. Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités: los consejeros podrán recibir dietas por asistir a las reuniones de todos o algunos de estos órganos y el importe de las dietas podrá ser distinto para sus Presidentes y para sus vocales, debiendo abonarse íntegramente en metálico. Actualmente el importe de las dietas es de 5.000 euros para los Presidentes de los Comités y de 2.500 euros para los vocales del Consejo, de la Comisión Delegada y de los Comités.

Se faculta al Consejo de Administración para que éste pueda determinar los conceptos retributivos que correspondan a los consejeros no ejecutivos así como los importes a satisfacer por tales conceptos, en función de las circunstancias de la Compañía en cada momento y a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

En el ejercicio de esta facultad, se deberá de respetar lo siguiente:

- Las previsiones estatutarias y lo dispuesto en la presente Política de Retribuciones;
- Serán consideradas como importes máximos, que en ningún caso se podrán superar, las cantidades que en la actualidad la Sociedad satisface a los consejeros no ejecutivos en pago de retribución fija y de dietas, con arreglo a lo dispuesto en los apartados i), ii) y iii) anteriores).

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

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 este apartado 3.3.

La Sociedad tiene suscrita una póliza de responsabilidad civil para sus consejeros.

#### **4. Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos:**

##### **4.1. Previsión estatutaria**

Conforme a lo establecido en el apartado 7 del artículo 22 de los Estatutos Sociales de PRISA, los consejeros con funciones ejecutivas tienen derecho a percibir una retribución por la prestación de dichas funciones, que es determinada por el Consejo de Administración de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones y que viene determinada por los respectivos contratos que cada uno de los consejeros ejecutivos mantiene con la Compañía.

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

##### **4.2. Elementos de la remuneración:**

Los consejeros ejecutivos no perciben ninguna cantidad por los conceptos previstos en el apartado 3.3. anterior (retribución fija por participación en el Consejo y en sus Comités y dietas por asistencia a las reuniones de dichos órganos).

La retribución de los consejeros ejecutivos podrá incluir los siguientes elementos retributivos:

- retribución fija;
- retribución variable a corto plazo;
- retribución variable a largo plazo;
- incentivos extraordinarios por la ejecución de operaciones clave para los intereses del Grupo PRISA
- previsión social; y
- retribuciones en especie.

#### **4.2.1. Retribución fija**

Los consejeros ejecutivos percibirán por sus funciones ejecutivas y de alta dirección una retribución fija anual en metálico.

La retribución fija será la que determinen los respectivos contratos que se celebren entre la Sociedad y cada uno de los consejeros ejecutivos. Estos contratos deberán ser aprobados por el Consejo de Administración, con una mayoría de, al menos, dos tercios de sus miembros y con la abstención en la votación y deliberación del consejero afectado.

La retribución fija de los actuales consejeros ejecutivos asciende a los siguientes importes:

- D. Juan Luis Cebrián Echarri: 1.000.000 euros.
- D. Manuel Polanco Moreno: 460.420 euros.
- D. Manuel Mirat Santiago: 500.000 euros.

En el caso de que la sociedad nombre un nuevo consejero ejecutivo su remuneración fija no podrá ser superior a la del Presidente (1.000.000 euros) ni inferior a la del Consejero Delegado (500.000 euros).

En cualquier caso, el importe global de la retribución fija bruta anual a percibir por todos los consejeros ejecutivos de la Sociedad no podrá superar los 3.000.000 euros.

#### **4.2.2. Retribución variable**

Una parte de la retribución de los consejeros ejecutivos será variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. La retribución variable de los consejeros ejecutivos representará una parte relevante en el total de sus retribuciones y estará ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables.

La retribución variable plurianual será liquidada en acciones de la Compañía. Como ya se ha indicado, y en relación con las acciones que reciban los consejeros ejecutivos en pago de su retribución, no se podrá 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, sin que sea de aplicación esta restricción a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con la adquisición.

En el caso de los consejeros ejecutivos, los objetivos son aprobados anualmente por Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones. También corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de dicho Comité, valorar el grado de consecución de los objetivos previamente fijados.

#### **4.2.2.1. Retribución variable corto plazo**

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos estará regulada en sus respectivos contratos, que serán aprobados por el Consejo de Administración, y se podrá materializar en la entrega de acciones (previo acuerdo de la Junta General en los términos previsto en la normativa vigente) o de efectivo. Sin perjuicio de la discrecionalidad del Consejo para fijar el sistema de remuneración variable de cada consejero ejecutivo dentro del marco de esta Política, la retribución variable anual podrá consistir en un sistema de bono referido al 100% de cumplimiento de los objetivos de gestión.

En este caso, los objetivos del bono anual de los consejeros ejecutivos serán cuantitativos, vinculados a los resultados operativos consolidados y serán fijados por el Consejo de Administración. Los objetivos cuantitativos del bono anual se refieren al Grupo Consolidado y están directamente ligados con una escala de cumplimiento que vincula el grado de consecución de los objetivos con el porcentaje de incentivo aplicable sobre el importe target del bono variable establecido al inicio. El 100% del importe fijado como bono target para cada beneficiario se devenga en caso de consecución del 100% de los objetivos establecidos. El pago del bono anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que los bonos devengados durante un ejercicio por los consejeros ejecutivos, se abonarán, en su caso, en el ejercicio siguiente. La retribución variable target de los consejeros ejecutivos es la que se establezca en las condiciones de sus respectivos contratos.

En relación con los actuales consejeros ejecutivos de la Sociedad, la retribución variable target asciende a:

- D. Juan Luis Cebrián Echarri: 1.000.000 euros.
- D. Manuel Polanco Moreno: 275.000 euros.
- D. Manuel Mirat Santiago: 300.000 euros.

Si se nombraran otros consejeros ejecutivos, su retribución variable target será la fijada en el contrato que se celebre entre la Sociedad y dicho consejero, que requerirá de aprobación por el consejo de administración, con mayoría de, al menos, dos tercios de sus miembros y con la abstención en la votación y deliberación del consejero afectado, no pudiendo ser superior a la del Presidente (1.000.000 euros) ni inferior a la del Consejero Delegado (300.000 euros).

Una vez aprobada la Política de Remuneraciones por la Junta de Accionistas, los objetivos del bono anual de los consejeros ejecutivos serán fijados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

#### **4.2.2.2. Retribución variable largo plazo**

La retribución variable plurianual estará vinculada a la consecución de objetivos a largo plazo, con el fin de fomentar la retención y motivación de las personas vinculadas a estos objetivos.

Esta retribución es actualmente diferente para cada consejero ejecutivo y será, igualmente, prevista en sus respectivos contratos. A continuación se incluye un resumen de los términos previstos a este respecto en los contratos de los consejeros ejecutivos con los que actualmente cuenta la Sociedad:

**i) D. Juan Luis Cebrián Echarri:**

Conforme a los términos del contrato del Sr. Cebrián con la Compañía, para el periodo 2016/2018 y sujeto al cumplimiento por el Sr. Cebrián de objetivos estratégicos a fijar por el Consejo de Administración, el Sr. Cebrián podría percibir, en concepto de incentivo plurianual variable, bruto, en especie y no consolidable, un máximo de 100.000 acciones de la Sociedad, tomándose como referencia para el mencionado cálculo un precio de la acción de 15 euros.

**ii) D. Manuel Mirat Santiago:**

Actualmente el Sr. Mirat no es beneficiario de sistemas retributivos concretos a largo plazo, aunque podría tener el derecho a participar en planes retributivos plurianuales, cumpliendo los requisitos legales.

**iii) D. Manuel Polanco Moreno:**

Actualmente el Sr. Polanco no es beneficiario de sistemas retributivos concretos a largo plazo, aunque podría tener el derecho a participar en planes retributivos plurianuales, cumpliendo los requisitos legales.

Los nuevos consejeros ejecutivos nombrados por la Sociedad también podrán tener el derecho a participar en planes retributivos plurianuales, siempre y cuando así lo prevean sus respectivos contratos y tras cumplir con los requisitos legales.

Una vez aprobada la Política de Remuneraciones por la Junta de Accionistas, los objetivos a largo plazo de la retribución variable plurianual de los consejeros ejecutivos serán fijados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

**4.2.2.3. 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**

El sistema de retribución variable establecido por la Compañía incluye las siguientes previsiones, a efectos de intentar reducir los riesgos:

- No existe el derecho a obtener una retribución variable anual garantizada.
- El Reglamento del Consejo prevé que 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.

- o Adicionalmente, los contratos de los consejeros ejecutivos cuentan 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 por los consejeros ejecutivos desde el 1 de enero de 2016.

Por otro lado, anualmente se define un sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar a los consejeros ejecutivos. Los objetivos son fijados previamente por escrito, y sobre la base de resultados ajustados al riesgo, auditados y aprobados por el Consejo.

El sistema de fijación de métricas para los objetivos cuantitativos intenta recoger variables que se hayan identificado dentro del mapa de riesgos de la compañía. En este sentido, el proceso de transformación digital es un riesgo identificado, lo que ha supuesto que en los últimos ejercicios se otorgue una mayor relevancia a los indicadores relacionados con la transformación digital en el sistema de retribución variable anual.

Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.

#### **4.2.3. Incentivos extraordinarios ligados al éxito de operaciones clave para los intereses del Grupo PRISA**

Los consejeros ejecutivos de la Sociedad tendrán derecho a recibir acciones u opciones sobre acciones de PRISA cuando el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la configuración, preparación, negociación y ejecución de operaciones corporativas fundamentales para el futuro del Grupo PRISA y, en particular, aquellas operaciones que resulten necesarias para reestablecer el equilibrio financiero y patrimonial de la Sociedad. Los objetivos a satisfacer por los beneficiarios de estos planes podrán complementarse con el cumplimiento de otros parámetros que midan la evolución positiva del negocio a largo plazo.

Dado que este incentivo se materializa mediante la entrega de acciones a los consejeros, será necesario, de conformidad con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, un acuerdo previo de la Junta General de accionistas. El acuerdo establecerá, según corresponda en cada caso, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

Cuando el Consejo lo considere conveniente, establecerá en la propuesta que eleve a la Junta General los compromisos de no disposición de las acciones u opciones sobre acciones que vayan a ser entregadas, así como los demás términos y condiciones que estime oportunos.



#### **4.2.4 Sistemas de Ahorro a Largo Plazo**

El contrato suscrito con el Presidente, D. Juan Luis Cebrián Echarri, que entró en vigor el 1 de enero de 2014, prevé que éste tiene derecho para cada uno de los ejercicios 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, a una aportación anual de 1.200.000 euros, en concepto de complemento de jubilación, como plan de prestación definida. En consecuencia, la aportación total ascenderá a 6.000.000 €.

El complemento de jubilación se pagará al Sr. Cebrián a la finalización de su contrato o en el caso de una extinción anticipada del mismo por cualquier causa, aunque el consejero cese por su propia voluntad.

En el supuesto de terminación anticipada de su contrato a voluntad de la Compañía, el Sr. Cebrián percibirá exclusivamente como indemnización la liquidación del complemento de jubilación, que no será compatible con cualquier otro tipo de indemnización. Sí será compatible con el establecimiento de una relación de prestación de servicios a la propia Sociedad o su Grupo y con la remuneración correspondiente que acuerde el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones si el acuerdo se adopta siendo este consejero o si la función atribuida es de alto directivo.

En caso de incumplimiento del pacto de no competencia establecido en su contrato, el Sr. Cebrián vendrá obligado a reintegrar a la Compañía el importe que hubiera percibido en concepto de complemento de jubilación.

#### **4.2.5. Remuneraciones en especie**

i) Seguro de vida o accidente y Seguro de salud:

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 los consejeros ejecutivos.

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.

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 los consejeros ejecutivos y el consejero no ejecutivo D. Gregorio Marañón y Bertrán de Lis, así como el núcleo familiar de los mismos,

respetando los límites de edad que figuran en la correspondiente póliza.

ii) Alquiler de vivienda:

De acuerdo con el Contrato la Compañía tiene la obligación de poner a disposición del Sr. Cebrían una vivienda en la Comunidad de Madrid, cuyo valor de alquiler no exceda de los 50.000 € anuales.

#### **4.3. Anticipos, créditos y garantías**

No está prevista la concesión de créditos, anticipos ni de otro tipo de garantías a favor de los consejeros ejecutivos.

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

Los consejeros ejecutivos tienen derecho a una indemnización en determinados casos de terminación anticipada de sus funciones ejecutivas, que está recogida en sus contratos con la Compañía. A continuación se incluye un resumen de los términos previstos a este respecto en los contratos de los consejeros ejecutivos con los que actualmente cuenta la Sociedad:

**i) D. Juan Luis Cebrían Echarri:**

En el supuesto de terminación anticipada del contrato de D. Juan Luis Cebrían Echarri a voluntad de la Compañía, éste percibirá exclusivamente como indemnización la liquidación inmediata del complemento de jubilación, que no será compatible con cualquier otro tipo de indemnización.

**ii) D. Manuel Mirat Santiago:**

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 dieciocho (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 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 ésta, 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.

**iii) D. Manuel Polanco Moreno:**

En caso de desistimiento unilateral por simple voluntad de la Compañía o por incumplimiento por parte de ésta, D. Manuel Polanco Moreno

tendrá derecho a una indemnización equivalente a 15 meses de la retribución fija y variable anual en metálico, tomándose como referencia la última abonada.

Los nuevos consejeros ejecutivos nombrados por la Sociedad también podrán tener derecho a una indemnización en determinados casos de terminación anticipada de sus funciones ejecutivas. No obstante, los nuevos consejeros ejecutivos no tendrán derecho a percibir indemnización alguna cuando incurran en cualquiera de las conductas que la legislación vigente prevea como causas justas de resolución a instancia de la Sociedad, salvo que judicialmente se declare que no existía justa causa de resolución.

#### 4.5. Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos con cargo en vigor a la fecha de esta política

El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos:

|   | <b>Presidente</b><br><b>D. Juan Luis Cebrián Echarri</b>  | <b>Vicepresidente</b><br><b>D. Manuel Polanco Moreno</b>  | <b>Consejero Delegado</b><br><b>D. Manuel Mirat Santiago</b>   |
|---|---|---|--|
| <b>Preaviso a instancia del consejero</b> | Tres (3) meses.<br><br>Obligación de abonar a la Empresa la retribución correspondiente al período de preaviso incumplido.<br><br>Percepción del complemento de jubilación. | Tres (3) meses.<br><br>Obligación de abonar la retribución fija correspondiente al tiempo de preaviso incumplido. | Tres (3) meses.<br><br>Obligación de abonar la retribución correspondiente al tiempo de preaviso incumplido. |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| <p><b>Indemnización por terminación del contrato a instancia de la Sociedad</b></p> | <p>Complemento de jubilación</p>  | <p>Preaviso de tres (3) meses.</p> <p>Indemnización equivalente a quince (15) meses de la última retribución fija y variable abonada.</p> | <p>Preaviso de tres (3) meses.</p> <p>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.</p> |
| <p><b>Pactos de exclusividad y no concurrencia</b></p>                              | <p>Exclusividad mientras ocupe la presidencia ejecutiva. Prohibición general de concurrencia.</p> | <p>Exclusividad y específica prohibición de no concurrencia, salvo las empresas exceptuadas en el propio contrato.</p>                    | <p>Exclusividad y específica prohibición de no concurrencia, salvo las empresas exceptuadas en el propio contrato.</p>   |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <p><b>No competencia post-contractual</b></p> | <p>Cuatro (4) años</p> <p>Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA, en particular, a las de PRISA.</p> <p>Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido a en los doce (12) meses anteriores a la fecha de contratación a la plantilla del Grupo PRISA; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo.</p> <p>Compensación: complemento de jubilación.</p> <p>Incumplimiento: obligación de reintegrar el importe recibido en concepto de complemento de jubilación.</p> | <p>Un (1) año.</p> <p>Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA.</p> <p>Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los doce (12) meses anteriores a la fecha de extinción del contrato a la plantilla del Grupo PRISA; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo.</p> <p>Compensación: seis (6) mensualidades del último salario bruto, de carácter fijo, pagaderas en cuotas iguales a lo largo del plazo de duración del pacto de no competencia.</p> <p>Incumplimiento: obligación de reintegrar el importe de la compensación y, además, una indemnización en un importe igual a seis (6) mensualidades de la retribución fija recibida.</p> | <p>Seis (6) meses</p> <p>Empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a las que conforman las sociedades del Grupo PRISA.</p> <p>Compromiso de no contratar a ninguna persona que pertenezca o haya pertenecido en los doce (12) meses anteriores a la fecha de extinción del contrato a la plantilla del Grupo PRISA; y de no contribuir a que ningún trabajador del Grupo PRISA abandone el mismo.</p> <p>Compensación: seis (6) mensualidades del último salario bruto, de carácter fijo, pagaderas en cuotas iguales a lo largo del plazo de duración del pacto de no competencia.</p> <p>Incumplimiento: obligación de reintegrar el importe de la compensación y, además, una indemnización en un importe igual a seis (6) mensualidades de la retribución fija recibida.</p> |
|---|--|--|---|

Si se nombraran otros consejeros ejecutivos, las cláusulas de sus respectivos contratos relativas a pactos de exclusividad y no concurrencia, preavisos y a pactos de no competencia post-contractual deberán estar en línea con las cláusulas incluidas en los contratos de los demás consejeros ejecutivos con perfiles y atribuciones similares.

## **5. 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 del Comité de Nombramientos y Retribuciones y por acuerdo del Consejo de Administración.