



## **PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. SOBRE LA APROBACIÓN DE UN TEXTO ACTUALIZADO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO SEGUNDO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL EXTRAORDINARIA CONVOCADA PARA SU CELEBRACIÓN LOS DÍAS 18 Y 19 DE DICIEMBRE DE 2020, 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 el 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. (“**PRISA**” o la “**Sociedad**”), previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de la Sociedad —que se acompaña al presente informe y cuyos términos son refrendados en su totalidad por el Consejo de Administración—, en su reunión de fecha 16 de noviembre de 2020, ha elaborado y aprobado la presente propuesta motivada de aprobación de un texto actualizado de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, aplicable durante los ejercicios 2020 (respecto del que se completa y actualiza lo aprobado por la Junta General de accionistas celebrada el 25 de abril de 2018 y posteriormente modificado por acuerdo de la Junta General de accionistas de 3 de junio de 2019) y 2021.

Esta propuesta se someterá a la aprobación de la Junta General Extraordinaria de accionistas cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el 18 de diciembre de 2020.

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

Tal y como se indica en el informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, la aprobación del texto actualizado de la política de remuneraciones propuesta se enmarca dentro del objetivo de constante actualización y revisión del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, para su alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo. En el marco de este proceso de revisión y actualización, el Consejo ha acordado proponer la aprobación por la Junta General de accionistas de un texto actualizado de la política de remuneraciones que dé continuidad a la política de remuneraciones de la Sociedad aplicable durante los últimos ejercicios, manteniendo en su práctica totalidad su redacción.

En este sentido, dado que el período de vigencia de la actual política de remuneraciones finaliza próximamente (el 31 de diciembre de 2020), se considera oportuno someter a la aprobación de la Junta General el texto actualizado de dicha política, con ocasión de la próxima convocatoria extraordinaria de ésta.

En particular, las actualizaciones propuestas al texto de la política de remuneraciones tienen como finalidad, fundamentalmente:

- (i). eliminar del texto de la política determinados conceptos remunerativos que ya han sido satisfechos en ejercicios pasados y que, por tanto, ya no son aplicables;
- (ii). ajustar el texto de la política a determinadas modificaciones del contrato del Consejero Delegado llevadas a cabo durante el ejercicio en curso;
- (iii). dar certidumbre al mercado sobre la política de remuneraciones que la Sociedad aplicará durante el ejercicio 2021 con carácter previo al inicio del mismo;
- (iv). introducir un nuevo incentivo extraordinario relacionado con las operaciones estratégicas clave que PRISA está llevando a cabo, tales como el acuerdo de compromisos básicos o *“lock-up agreement”* sobre la deuda del Grupo o la venta del negocio de Santillana en España, sobre los que la Sociedad ha informado oportunamente a través de las correspondientes comunicaciones de información privilegiada en la página web corporativa y en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (*“CNMV”*); y
- (v). adaptar su contenido a las nuevas recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, que fueron aprobadas por la CNMV el pasado mes de junio.

Al igual que con el anterior texto de la política de remuneraciones, se pretende mantener el alineamiento de la estructura retributiva de los miembros del Consejo de Administración con la estrategia general del Grupo, promoviendo, de esta manera, un sistema de incentivos eficaz, que garantice la orientación a resultados, la materialización del plan estratégico del Grupo y la creación de valor para el accionista de forma sostenible en el medio y largo plazo.

También se realizan otros ajustes menores y mejoras de carácter técnico.

Al margen de estas actualizaciones, el texto de la política y, en consecuencia, la motivación sobre la que el Consejo realizó su propuesta en su momento (esto es, a los efectos de su aprobación por la Junta General de accionistas el 25 de abril de 2018 y posteriormente su modificación por la Junta General de accionistas de 3 de junio de 2019), se mantiene inalterado.

### **3. Período de vigencia**

Sin perjuicio de que el citado artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital permitiría la aprobación de una política hasta 2022, el periodo que comprende el nuevo texto actualizado de la política de remuneraciones propuesto incluye únicamente los ejercicios 2020 y 2021. En consecuencia, el Consejo de Administración deberá proponer a la Junta General una nueva política de remuneraciones para su aplicación a partir del ejercicio 2022, éste inclusive.

Como se ha indicado, esta política de remuneraciones completa y actualiza, en lo que se refiere al ejercicio 2020, la política de remuneraciones de la Sociedad aprobada por la Junta General de accionistas el 25 de abril de 2018 y posteriormente modificada por acuerdo de la Junta General de accionistas de 3 de junio de 2019. En consecuencia, serán válidas todas las retribuciones satisfechas a los consejeros o antiguos consejeros al amparo de la “política de remuneraciones de los consejeros de Promotora de Informaciones, S.A. para los ejercicios 2018, 2019 y 2020”. El referido período de vigencia limitado se ha propuesto con la finalidad fomentar su revisión y actualización continuada en un entorno cambiante, a la vez que se mantiene un sistema de remuneraciones que sea en todo

momento consistente con el plan estratégico, la estructura y la situación de los negocios del grupo PRISA.

Cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas de la Sociedad conforme a lo establecido en el citado artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

No obstante lo anterior, la Sociedad adoptará las medidas que considere convenientes o necesarias en relación con la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad dentro del marco legal aplicable al Grupo en cada momento.

#### **4. Conclusión**

El Consejo de Administración de PRISA considera que la remuneración de los consejeros prevista en el texto actualizado de la política de remuneraciones propuesto 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.

#### **5. Propuesta de acuerdo que se somete a la aprobación de la Junta General Extraordinaria de accionistas**

Sobre la base de todo lo anterior, la propuesta de acuerdo que se somete a aprobación de la Junta General Extraordinaria es la siguiente:

#### ***“Aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros aplicable para los ejercicios 2020 y 2021***

*Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y conforme a la propuesta motivada aprobada por el Consejo de Administración, a la que acompaña el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, un texto actualizado de la política de remuneraciones de los consejeros, que será aplicable para los ejercicios 2020 (respecto del que se completa y actualiza lo aprobado por la Junta General de accionistas celebrada el 25 de abril de 2018 y posteriormente modificado por acuerdo de la Junta General de accionistas de 3 de junio de 2019) y 2021.*

*El texto completo de la política de remuneraciones de los consejeros se ha puesto a disposición de los accionistas desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria de la Junta General.”*

En Madrid, a 16 de noviembre de 2020



## **INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. SOBRE LA PROPUESTA DE ACUERDO DE APROBACIÓN DE UN TEXTO ACTUALIZADO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO SEGUNDO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL EXTRAORDINARIA CONVOCADA PARA SU CELEBRACIÓN LOS DÍAS 18 Y 19 DE DICIEMBRE DE 2020, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE**

### **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 el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), y al amparo de lo dispuesto en el artículo 28.4.(iii) del Reglamento del Consejo de Administración de Promotora de Informaciones, S.A. (“**PRISA**” o la “**Sociedad**”), la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo de la Sociedad, en su reunión de fecha 16 de noviembre de 2020, ha elaborado y aprobado el presente informe para justificar y explicar la propuesta de aprobación de un texto actualizado de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, aplicable durante los ejercicios 2020 (respecto del que se completa y actualiza lo aprobado por la Junta General de accionistas celebrada el 25 de abril de 2018 y posteriormente modificado por acuerdo de la Junta General de accionistas de 3 de junio de 2019) y 2021. 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 actualizado de la política de remuneraciones de los consejeros de PRISA figura en el **Anexo** de este informe.

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

La aprobación del texto actualizado de la política de remuneraciones propuesta se enmarca dentro del objetivo de constante actualización y revisión del sistema de gobierno corporativo 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 el marco de este proceso de revisión y actualización, el Consejo ha acordado proponer la aprobación por la Junta General de accionistas de un texto actualizado de la política de remuneraciones que dé continuidad a la política de remuneraciones de la Sociedad aplicable durante los últimos ejercicios, manteniendo en su práctica totalidad su redacción.

En este sentido, dado que el período de vigencia de la actual política de remuneraciones finaliza próximamente (el 31 de diciembre de 2020), se considera oportuno someter a la aprobación de la Junta General el texto actualizado de dicha política, con ocasión de la próxima convocatoria extraordinaria de ésta.

En particular, las actualizaciones propuestas al texto de la política de remuneraciones tienen como finalidad, fundamentalmente:

- (i). eliminar del texto de la política determinados conceptos remunerativos que ya han sido satisfechos en ejercicios pasados y que, por tanto, ya no son aplicables;
- (ii). ajustar el texto de la política a determinadas modificaciones del contrato del Consejero Delegado llevadas a cabo durante el ejercicio en curso;
- (iii). dar certidumbre al mercado sobre la política de remuneraciones que la Sociedad aplicará durante el ejercicio 2021 con carácter previo al inicio del mismo;
- (iv). introducir un nuevo incentivo extraordinario relacionado con las operaciones estratégicas clave que PRISA está llevando a cabo, tales como el acuerdo de compromisos básicos o *“lock-up agreement”* sobre la deuda del Grupo o la venta del negocio de Santillana en España, sobre los que la Sociedad ha informado oportunamente a través de las correspondientes comunicaciones de información privilegiada en la página web corporativa y en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores; y
- (v). adaptar su contenido a las nuevas recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, que fueron aprobadas por la CNMV el pasado mes de junio.

Al igual que con el anterior texto de la política de remuneraciones, se pretende mantener el alineamiento de la estructura retributiva de los miembros del Consejo de Administración con la estrategia general del Grupo, promoviendo, de esta manera, un sistema de incentivos eficaz, que garantice la orientación a resultados, la materialización del plan estratégico del Grupo y la creación de valor para el accionista de forma sostenible en el medio y largo plazo.

También se realizan otros ajustes menores y mejoras de carácter técnico.

Al margen de estas actualizaciones, el texto de la política y, en consecuencia, la motivación sobre la que el Consejo realizó su propuesta en su momento (esto es, a los efectos de su aprobación por la Junta General de accionistas el 25 de abril de 2018 y posteriormente su modificación por la Junta General de accionistas de 3 de junio de 2019), se mantiene inalterado.

### **3. Conclusión**

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo considera que la propuesta de texto actualizado de política de remuneraciones de los consejeros que se eleva al Consejo de Administración para que este, a su vez, la proponga a la Junta General para su aprobación, 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 16 de noviembre de 2020

**ANEXO**  
**TEXTO ACTUALIZADO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE**  
**PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.**



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE  
INFORMACIONES, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2020 Y 2021**

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>PERIODO DE VIGENCIA .....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS .....</b>	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS.....</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES .....</b>	<b>6</b>
5.1	Criterios generales.....	6
5.2	Retribuciones fijas de los consejeros en su condición de tales.....	6
5.2.1	<i>Retribución fija anual del Presidente no ejecutivo.....</i>	<i>6</i>
5.2.2	<i>Retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración .....</i>	<i>6</i>
5.2.3	<i>Retribución fija anual por participación en las Comisiones del Consejo:.....</i>	<i>7</i>
5.2.4	<i>Participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.....</i>	<i>7</i>
5.2.5	<i>Otros elementos retributivos.....</i>	<i>7</i>
5.3	Otras previsiones .....	7
5.3.1	<i>Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones .....</i>	<i>7</i>
5.3.2	<i>Seguro de responsabilidad civil.....</i>	<i>7</i>
<b>6.</b>	<b>REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS .....</b>	<b>8</b>
6.1	Elementos de la retribución.....	8
6.2	Retribución fija.....	8
6.3	Retribución variable .....	8



6.3.1	<i>Acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración variable para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad .....</i>	9
6.3.2	<i>Retribución variable anual.....</i>	9
6.3.3	<i>Retribución variable a medio o largo plazo .....</i>	10
6.3.4	<i>Incentivos extraordinarios ligados al éxito de operaciones estratégicas clave para los intereses del Grupo.....</i>	11
6.4	<i>Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo.....</i>	12
6.5	<i>Otros términos y condiciones del contrato del consejero ejecutivo.....</i>	13
6.6	<i>Otras remuneraciones en especie .....</i>	13
6.6.1	<i>Seguros de vida y accidente.....</i>	13
6.6.2	<i>Seguro de salud privado .....</i>	14
6.6.3	<i>Otras remuneraciones en especie.....</i>	14
7.	<b>OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO.....</b>	<b>14</b>



## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2020 Y 2021**

### **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 recoge el texto actualizado de 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 Extraordinaria de accionistas convocada para su celebración los días 18 y 19 de diciembre de 2020, en primera y segunda convocatoria, respectivamente (la "**Política de Remuneraciones**").

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

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

Sin perjuicio de que el citado artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital permitiría la aprobación de una política hasta 2022, el periodo que comprende la Política de Remuneraciones incluye únicamente los ejercicios 2020 y 2021.

Consecuentemente, la Sociedad aplicará la Política de Remuneraciones durante los ejercicios 2020 y 2021, debiéndose proponer a la Junta General una nueva política de remuneraciones para su aplicación a partir del ejercicio 2022, éste inclusive. Además, cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas de la Sociedad conforme a lo establecido en el citado artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

Como se ha indicado, esta Política de Remuneraciones completa y actualiza, en lo que se refiere al ejercicio 2020, la política de remuneraciones de la Sociedad aprobada por la Junta General de accionistas el 25 de abril de 2018 y posteriormente modificada por acuerdo de la Junta General de accionistas de 3 de junio de 2019. En consecuencia, serán válidas todas las retribuciones satisfechas a los consejeros o antiguos consejeros al amparo de la "política de remuneraciones de los consejeros de Promotora de Informaciones, S.A. para los ejercicios 2018, 2019 y 2020".

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

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

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

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

- Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: PRISA procura que las retribuciones de sus consejeros sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- Proporcionalidad: la retribución de los consejeros externos y en particular de los independientes será la necesaria para que se corresponda con la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.
- La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se fundamentará en los siguientes criterios:
  - (a) que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque en el largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil en dicho horizonte temporal;
  - (b) que atienda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad;
  - (c) que incluya componentes fijos y variables; de carácter anual y, en su caso, plurianual; en efectivo, en especie y en elementos referenciados al valor bursátil; determinados de conformidad con los siguientes criterios al objeto de que la ponderación de los diferentes elementos retributivos esté en línea con las prácticas de mercado:
    - que la retribución fija se mantenga en niveles moderados y no se modifique en el periodo que contempla esta Política, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejaran su revisión.
    - que la retribución variable represente una parte relevante de la retribución total.
    - que la retribución a medio plazo tenga un peso significativo.
    - que la retribución referenciada al valor bursátil sea igualmente significativa.
    - que la percepción de la retribución variable se difiera parcialmente en el tiempo.

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

- Restricciones para la transmisión de las acciones que los consejeros reciban como parte de su retribución: los consejeros externos que perciban acciones en pago de su retribución fija tienen la obligación de mantener la titularidad de las mismas hasta el momento en que se produzca su cese como consejero. Por su parte, los consejeros ejecutivos, respecto de las acciones que reciban en pago de su retribución, no podrán transferir su propiedad 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 o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de, al menos, dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

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

#### **4. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS**

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

- a) El importe máximo anual de 2.000.000 euros al que podrán ascender las cuantías a satisfacer a los consejeros en su condición de tales (por los conceptos previstos en los apartados 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3 siguientes).
- b) Los importes por los conceptos señalados en los apartados 6.2, 6.3 y 6.6 siguientes, que corresponden a la remuneración de las funciones ejecutivas del Consejero Delegado .
- c) En caso de terminación de las funciones del Consejero Delegado, el importe al que éste tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en los apartados 6.4 y 6.5 siguientes.

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

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

### **5.1 Criterios generales**

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

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

### **5.2 Retribuciones fijas de los consejeros en su condición de tales**

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

### *5.2.5 Otros elementos retributivos*

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

## **5.3 Otras previsiones**

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

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

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

### *5.3.2 Seguro de responsabilidad civil*

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

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

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

### **6.1 Elementos de la retribución**

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

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

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

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

### **6.2 Retribución fija**

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

### **6.3 Retribución variable**

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

La remuneración variable del consejero ejecutivo incluye actualmente un importe variable anual a corto plazo y un plan de incentivos a medio plazo. Asimismo, el consejero ejecutivo forma parte del grupo de miembros de la Alta Dirección elegidos para la recepción de un incentivo extraordinario ligado al éxito de operaciones estratégicas clave para los intereses del Grupo.

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

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

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

- Anualmente se define un sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al consejero ejecutivo. Los objetivos son fijados previamente por escrito y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo.
- No existe el derecho a obtener una retribución variable anual garantizada.
- Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de auditoría y que minoren dichos resultados.
- El contrato del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat Santiago, cuenta con una cláusula *clawback* que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Esta medida tiene efectos para las remuneraciones percibidas a partir de la entrada en vigor de su contrato con la Compañía, esto es, del 4 de septiembre de 2017. Asimismo, el Plan de Incentivos a Medio Plazo 2018-2020, previsto en el apartado siguiente 6.3.3, recoge las correspondientes cláusulas *malus* y cláusulas *clawback*.
- El sistema de fijación de métricas para los objetivos cuantitativos toma en consideración las variables que se hayan identificado dentro del mapa de riesgos de la Compañía .
- Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.

#### *6.3.2 Retribución variable anual*

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



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

El contrato del Consejero Delegado, D. Manuel Mirat, con la Sociedad podrá incluir una cláusula de reducción (*'malus'*) basada en el diferimiento por un período suficiente del pago de una parte de los componentes variables, que implique su pérdida total o parcial en el caso de que con anterioridad al momento del pago se produzca algún evento que lo haga aconsejable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

#### *6.3.4 Incentivos extraordinarios ligados al éxito de operaciones estratégicas clave para los intereses del Grupo*

En el ejercicio 2021, el Consejero Delegado, junto con otros miembros de la alta dirección, tendrá derecho a percibir una retribución variable, no consolidable, en metálico, cuando el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la configuración, preparación, negociación y ejecución de operaciones



corporativas relevantes para el futuro del Grupo, incluyendo, entre otras, operaciones de carácter estratégico, tales como la operación de venta del negocio de educación de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. en España o la refinanciación de la deuda financiera de Grupo Prisa con sus entidades acreedores.

Sin perjuicio de lo anterior, una parte relevante del incentivo podrá estar referenciado también al rendimiento de la acción de PRISA frente a un grupo de empresas comparables. De esta forma, el incentivo podrá ser abonado parcialmente tras la ejecución de la correspondiente operación y la cantidad restante, en su caso, tras la finalización del plazo de medición del rendimiento de la acción.

En todo caso, los incentivos extraordinarios que se otorguen incluirán cláusulas *clawback*, que facultarán a PRISA a exigir la devolución de la totalidad o parte del incentivo extraordinario abonado en determinados supuestos.

El importe máximo a abonar al Consejero Delegado en el marco de estos incentivos extraordinarios ascenderá a un máximo de dos veces su retribución fija anual establecida en su contrato y su determinación final, en su caso, dentro de dicho máximo, corresponderá al Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo. Además, el Consejero Delegado deberá mantener de forma ininterrumpida su relación con Grupo PRISA hasta la fecha de abono del correspondiente incentivo, salvo que se produzcan determinados circunstancias tales como su fallecimiento, incapacidad permanente o la extinción de la relación laboral o mercantil en determinados supuestos.

En caso de toma o cambio de control en Prisa, entre otros supuestos previstos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, podrá acordar la liquidación anticipada del plan. En tales casos, se podrá considerar cumplido el componente del incentivo relativo al rendimiento de la acción a efectos de su devengo.

Los objetivos a satisfacer por los beneficiarios de estos planes podrán complementarse con cualesquiera otros parámetros que el Consejo de Administración acuerde, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

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

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

El contrato del Consejero Delegado tiene una duración indefinida. No obstante, si el Consejo de Administración de PRISA opta por no proceder a la renovación del cargo de Consejero Delegado del Sr. Mirat, este tendría derecho a una indemnización equivalente a 18 meses de su retribución fija y variable anual (sin perjuicio de la compensación por no competencia post-contractual, a la que se refiere la siguiente cláusula 6.5).

Igualmente, en este caso el Consejero Delegado tendrá derecho, como parte de su liquidación, a la parte proporcional de la retribución variable *target*, a la que se refiere el apartado 6.3.2 anterior, 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, que se calculará tomando en consideración la retribución fija y el variable *target* fijado para el año de extinción.

En cualquiera de estos casos, las referidas cantidades no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el Consejero Delegado ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

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

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

- (i) Duración: indefinido, sin perjuicio de que el contrato está vinculado a la vigencia de su cargo como consejero delegado en los términos previstos estatutariamente.
- (ii) Preaviso en caso terminación del contrato 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) Preaviso en caso 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.
- (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.
- (vi) Compensación del pacto de no competencia: 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. En caso de incumplimiento, se prevé la obligación de reintegrar el importe de la compensación y, además, una indemnización en un importe igual a seis mensualidades de la retribución fija recibida.

## **6.6 Otras remuneraciones en especie**

### **6.6.1 Seguros de vida y accidente**

PRISA tiene suscrita una póliza con una compañía aseguradora que cubre las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, invalidez absoluta e invalidez permanente total con un capital equivalente a dos anualidades y media de la retribución fija del beneficiario (salario fijo percibido 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 o invalidez permanente por accidente de circulación. En el Consejo de Administración de la Sociedad es beneficiario de esta póliza exclusivamente el Consejero Delegado . El riesgo principal de fallecimiento cuenta con un límite de edad de 75 años y los riesgos complementarios con capitales extra tienen un límite de edad de 65 años.

De acuerdo con las condiciones de la póliza, el capital asegurado para el Consejero Delegado es el correspondiente a a dos anualidades y media de la retribución fija asociada a su cargo en el año inmediato anterior.

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

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

#### *6.6.2 Seguro de salud privado*

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

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

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

#### *6.6.3 Otras remuneraciones en especie*

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

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

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

\* \* \*