



POLÍTICA DE DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS

El Consejo de Administración de PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. (“**PRISA**” o la “**Sociedad**”) ha aprobado la presente *Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de consejeros*, pública, concreta y verificable, con el objetivo de asegurarse que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamenten en un análisis previo de las necesidades y competencias requeridas por el Consejo de Administración y, al mismo tiempo, favorecer la diversidad de conocimientos, experiencias, procedencia, edad y género en su composición.

1. Objetivos:

El proceso de selección o reelección de consejeros estará guiado por el propósito de alcanzar un adecuado equilibrio y una composición diversa en el Consejo de Administración en su conjunto, que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos propios de su competencia.

El principio de diversidad en la composición del Consejo de Administración habrá de regir en su más amplio sentido y, a tal fin, se buscarán personas que reúnan las condiciones que figuran en el apartado 3 siguiente, y cuyo nombramiento favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, procedencia, edad y género en el seno del Consejo de Administración. A estos efectos, se fomentará que la Sociedad cuente con un número significativo de altas directivas.

Además, el objetivo es que antes de que finalice el año 2022 y en adelante, el número de consejeras represente, al menos, el 40% del total de miembros del Consejo de Administración, no siendo con anterioridad inferior al 30%.

Los criterios de diversidad serán definidos en atención a la naturaleza y complejidad de los negocios desarrollados por el grupo de sociedades cuya sociedad dominante, en el sentido establecido por la Ley, es la Sociedad (el “**Grupo**”), así como el contexto social y ambiental en los que el Grupo está presente. Además, en función de las necesidades del Consejo de Administración, podrán tomarse en consideración otros criterios.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (la “**CNRGC**”) verificará anualmente el cumplimiento de esta política y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo.

2. Proceso de reelección de consejeros o de selección de nuevos candidatos a consejero:

2.1. El Consejo de Administración, con el asesoramiento e informe de la CNRGC, realizará un análisis de las necesidades y competencias requeridas por el Consejo de Administración, que servirá de punto de partida en el proceso de reelección de consejeros o de selección de nuevos candidatos a consejero.

En el proceso de selección de candidatos se evitarán discriminaciones y lo que tendrá que regir, en el interés social, es la meritocracia como criterio principal de

selección, siendo un proceso centrado en la búsqueda de los candidatos más cualificados. Sin embargo, cada vez que se produzca una vacante en el Consejo de Administración y se inicie el correspondiente proceso de selección, deberá participar como candidata, por lo menos, una mujer, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, hasta que se alcance el mencionado objetivo del 40% en el año 2022.

- 2.2. De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración de PRISA, corresponderá a la CNRGC realizar las propuestas, en el caso de los consejeros independientes, e informar las propuestas sometidas al Consejo, en el caso de los restantes consejeros, de nombramiento y reelección de consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas.

Las propuestas de nombramiento de consejeros deberán ir acompañadas en todo caso de un informe justificativo del Consejo de Administración que, a estos efectos, podrá hacer suyo el que le eleve la CNRGC.

Todas las propuestas e informes para el nombramiento de consejeros, tanto los emitidos por el Consejo como por la CNRGC, deberán valorar la idoneidad del perfil del candidato propuesto para el ejercicio del cargo de consejero, con especial atención a su competencia, experiencia y méritos, así como a su capacidad de dedicación a las funciones que le corresponden en dicho ejercicio.

- 2.3. Cualquier consejero podrá sugerir candidatos a consejero siempre que se sigan los procedimientos y requisitos establecidos en el Reglamento del Consejo de Administración y en esta *Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de consejeros*.
- 2.4. Asimismo, la Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos en la selección y validación de candidatos a consejero.

3. Condiciones que deberán reunir los candidatos a consejero:

Los candidatos a consejero de la Sociedad deberán cumplir los siguientes requisitos:

3.1. Cualificación y honorabilidad profesional y personal

Han de ser personas prestigiosas, idóneas y de reconocida solvencia profesional, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función, con una trayectoria personal y profesional de respeto a las leyes y a las buenas prácticas comerciales y necesariamente han de cumplir con los preceptos que marque la ley en todo momento, para poder formar parte de un órgano de administración.

En particular, los candidatos deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios y deberes éticos recogidos en las distintas normas internas de la Sociedad y con la visión y valores del Grupo.

3.2. Capacidad y compatibilidad

- i. No estar incurso en causas de incompatibilidad, incapacidad o prohibición de acuerdo con las leyes.

- ii. No ejercer el cargo de administrador en más sociedades de las permitidas con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración.
- iii. No tener participaciones accionariales significativas de conformidad con la legislación aplicable, ni prestar servicios profesionales a empresas competidoras de la Sociedad o de cualquier entidad del Grupo, ni desempeñar puestos de empleado, directivo, o administrador de las mismas, salvo que medie autorización expresa del Consejo de Administración.
- iv. No estar incurso en una situación insalvable de conflicto de interés estructural y permanente con la Sociedad o las sociedades del Grupo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración.
- v. No haber incurrido en circunstancias que puedan dar lugar a que su participación en el Consejo pueda poner en riesgo los intereses de la Sociedad.

Esta *Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de consejeros* fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 18 de diciembre de 2015 y modificada por última vez el 16 de noviembre de 2020 con el informe favorable de la CNRGC.