



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE
INFORMACIONES, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2021, 2022 y 2023**

ÍNDICE

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2021, 2022 Y 2023	3
1. INTRODUCCIÓN	3
2. PERIODO DE VIGENCIA	3
3. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS	5
4. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS.....	7
5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	8
5.1 Criterios generales.....	8
5.2 Retribuciones fijas de los consejeros en su condición de tales.....	8
5.2.1 <i>Retribución fija anual del Presidente no ejecutivo.....</i>	<i>8</i>
5.2.2 <i>Retribución fija anual por participación en el Consejo de Administración</i>	<i>9</i>
5.2.3 <i>Retribución fija anual por participación en las Comisiones del Consejo:.....</i>	<i>9</i>
5.2.4 <i>Participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.....</i>	<i>9</i>
5.2.5 <i>Otros elementos retributivos.....</i>	<i>9</i>
5.3 Otras previsiones	9
5.3.1 <i>Gastos asociados a reuniones de Consejo y Comisiones</i>	<i>9</i>
5.3.2 <i>Seguro de responsabilidad civil.....</i>	<i>10</i>
6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	10
6.1 Elementos de la retribución.....	10
6.2 Retribución fija.....	11
6.3 Retribución variable	11

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>	<i>12</i>
6.3.2	<i>Retribución variable anual.....</i>	<i>13</i>
6.3.3	<i>Retribución variable a medio o largo plazo</i>	<i>14</i>
6.3.4	<i>Incentivos extraordinarios ligados al éxito de operaciones estratégicas clave para los intereses del Grupo.....</i>	<i>16</i>
6.4	<i>Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo</i>	<i>17</i>
6.5	<i>Otros términos y condiciones del contrato del consejero ejecutivo.....</i>	<i>18</i>
6.6	<i>Otras remuneraciones en especie</i>	<i>18</i>
6.6.1	<i>Seguros de vida y accidente.....</i>	<i>18</i>
6.6.2	<i>Seguro de salud privado</i>	<i>19</i>
6.6.3	<i>Otras remuneraciones en especie.....</i>	<i>19</i>
7.	OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO.....	19

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2021, 2022 Y 2023

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 “LSC”), corresponde a la Junta General de accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros como punto separado del orden del día.

El presente documento recoge 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 Ordinaria de accionistas cuya celebración está prevista para los días 29 y 30 de junio de 2021, 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 (“CNRGC”) y de una propuesta motivada del Consejo de Administración de la Sociedad, de conformidad con el artículo 529 novodecies de la LSC. 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.

Esta Política de Remuneraciones ha sido elaborada y aprobada por el Consejo de Administración de PRISA, a propuesta de la CNRGC. De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración de la Compañía, corresponden al Consejo de Administración las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General. Por su parte, corresponde a la CNRGC: (i) velar por su observancia y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a su responsabilidad y a su dedicación y a la de los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad, e (ii) informar al Consejo sobre las propuestas relativas a los términos de la retribución variable de los consejeros ejecutivos, así como los de otros planes de incentivos destinados a los mismos y, en su caso, verificar el grado de cumplimiento de los objetivos a los que estén sujetos. En la elaboración de esta Política de Remuneraciones, la CNRGC y el Consejo de Administración han tenido en cuenta los esquemas retributivos de sociedades comparables así como las condiciones de empleo de los trabajadores del Grupo. En este proceso, la CNRGC y el Consejo de Administración han contado con el asesoramiento de expertos legales y fiscales en materia de remuneraciones. La CNRGC cuenta con la composición y reglas de funcionamiento adecuadas para evitar la generación de situaciones de conflicto de interés en el proceso de elaboración de la Política de Remuneraciones y para abordarlas en el caso de que surjan.

2. PERIODO DE VIGENCIA

De conformidad con el citado artículo 529 novodecies de la LSC, la Política de Remuneraciones tendrá una vigencia de tres años tras su aprobación por la Junta General de accionistas.

Consecuentemente, la Sociedad aplicará la Política de Remuneraciones durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023, debiéndose proponer a la Junta General una nueva política de remuneraciones para su aplicación a partir del ejercicio 2024, 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 LSC.

Con respecto al ejercicio 2021, esta Política de Remuneraciones sustituye y reemplaza al texto de la Política de Remuneraciones de los consejeros de PRISA aplicable para los ejercicios 2020 y 2021, que fue aprobado en la Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el 18 de diciembre de 2020 (la “Política de Remuneraciones 2020/2021”).

Sin perjuicio de lo anterior, serán válidas todas las retribuciones satisfechas a los consejeros o antiguos consejeros al amparo de la Política de Remuneraciones 2020/2021, sin que la aprobación de la presente Política de Remuneraciones suponga una modificación de las cantidades ya devengadas al amparo de la política anterior. En particular, serán válidas y resultarán de aplicación las siguientes remuneraciones previstas en la Política de Remuneraciones 2020/2021 a favor del consejero ejecutivo D. Manuel Mirat Santiago, y que actualmente se encuentran pendientes de liquidación, en los términos y condiciones recogidos en el Informe Anual de Retribuciones correspondiente al ejercicio 2020:

- i. Retribución variable diferida a medio plazo por el periodo 2018-2020, pagadera en acciones: Esta retribución fue aprobada por la Junta de Accionistas celebrada el 25 de abril de 2018, viene referenciada a un periodo de tres años que ya ha finalizado (2018-2020) y ha estado ligada a la evolución del valor bursátil de la acción de PRISA y a la consecución de determinados objetivos (vinculados al EBITDA y Cash Flow). Esta retribución diferida se encuentra pendiente de determinación final y liquidación, en su caso. Una vez formuladas y aprobadas las cuentas anuales del ejercicio 2020, el Consejo de Administración de PRISA confirmará el grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA y Cash Flow a los que estaba referenciada la retribución diferida y el Consejo de Administración confirmará el número de acciones que, en su caso, proceda entregar al Sr. Mirat. El número de acciones teóricas que fueron asignadas al Sr. Mirat ascendió a 2.200.000 acciones, si bien, tras un análisis preliminar del cumplimiento de los objetivos durante el periodo de referencia, se prevé que no sea una cifra superior a 471.900 acciones. A petición de los beneficiarios de este plan retributivo, el Consejo de Administración ha acordado que la liquidación y entrega de esta retribución diferida se retrase al mes de enero 2022 (entrega que, de acuerdo con las condiciones generales que regulan este plan retributivo, debía realizarse en el periodo de 60 días posteriores a la formulación de las cuentas del ejercicio 2020). Por lo tanto, este plan retributivo no se entenderá finalizado hasta el momento de su liquidación, en 2022.
- ii. Incentivos extraordinarios por operaciones estratégicas clave en el ejercicio 2020: en el ejercicio 2020 el Consejo de Administración aprobó dos incentivos retributivos extraordinarios vinculados al éxito de dos operaciones estratégicas relevantes como fueron las de venta del negocio de educación de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. en España y de refinanciación de la deuda financiera de Grupo Prisa con sus entidades acreedores (“Incentivos extraordinarios operaciones estratégicas clave 2020”). El pago se realiza en metálico, en función de unas escalas de logro sobre unos importes target predefinidos. En el caso del Sr. Mirat, el importe target por la operación de refinanciación era de 330.000 euros y el importe target asociado a la venta de Santillana España era de

670.000 euros, lo que hace un importe target total, por los dos incentivos, de 1.000.000 euros. El Consejo, a propuesta de la CNRGC, ha acordado que el coeficiente de cumplimiento sea del 100% de los incentivos, teniendo en cuenta la valoración cualitativa de las condiciones finales de los acuerdos alcanzados en las operaciones y la contribución óptima del Sr. Mirat en las mismas.

El Sr. Mirat ya ha recibido un primer pago de estos incentivos (cuya cuantía equivale al 50% de la suma de los dos incentivos) en enero de 2021, tras la ejecución de las operaciones (que fueron cerradas el 31 de diciembre de 2020). Está pendiente la liquidación del segundo pago (equivalente al otro 50%), que habrá de realizarse a los seis meses después del cierre de las operaciones, en los términos y condiciones que fueron acordados por el Consejo de Administración.

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 o

al valor de los negocios del Grupo; 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 o al valor de los negocios del Grupo sea igualmente significativa, pero sin que constituya el único criterio para definir la retribución variable.
- 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. Se exceptúa de lo anterior el supuesto 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. También se exceptúan de lo anterior los supuestos de fallecimiento del consejero ejecutivo así como de extinción del contrato del consejero ejecutivo por los siguientes motivos: i) incumplimiento grave y culpable de las obligaciones establecidas en el contrato por parte de la sociedad con la que se haya suscrito el contrato; ii) por la sola voluntad de la sociedad con la que se haya suscrito el contrato sin que medie incumplimiento de las funciones u obligaciones del consejero ejecutivo y iii) a voluntad del consejero ejecutivo como consecuencia de un cambio de control.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes 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.

- Sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad: la remuneración de los consejeros prevista en esta Política de Remuneraciones guarda 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.

- Alineamiento con la estrategia empresarial: la Política de Remuneraciones pretende establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual de los miembros del consejo de administración y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad y del Grupo.

Para ello se prevén componentes variables anuales vinculados a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad. La ruta estratégica del Grupo conlleva una separación operativa de los negocios de Educación (“**Santillana**”) y Medios (“**PRISA Media**”) y una puesta en valor de Santillana. En este sentido, se potencia e incentiva la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a medio y largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo.

En la elaboración de la Política de Remuneraciones y en la determinación del esquema retributivo y del resto de términos y condiciones de remuneración de los consejeros y de la alta dirección, el Consejo de Administración ha prestado especial atención a las condiciones de empleo de la Sociedad y del Grupo.

En este sentido, la Política de Remuneraciones está alineada con la del resto de empleados del Grupo en España, tanto en lo que respecta a los principios que la inspiran como en lo relativo a los componentes principales de la retribución.

Por otro lado, el Consejo de Administración, con el propósito de contribuir al mantenimiento de una estructura retributiva proporcionada y equilibrada, ha procurado que la relación entre la retribución media de los consejeros y alta dirección y la de los empleados en España (considerando a 2.367 empleados) sea razonable atendiendo a la situación de la Compañía y de los sectores en los que opera, así como la práctica del mercado y de otros grupos de educación y medios comparables. En particular, se ha procurado que la remuneración media de los altos directivos (considerando a cuatro directivos y sin tener en cuenta a los dos consejeros ejecutivos) no represente más de 5,2 veces el salario medio de la plantilla en España; que la remuneración media de los consejeros externos (considerando 12 consejeros externos, incluyendo al Presidente) no represente más de 2,3 veces el salario medio de la plantilla en España; y que la remuneración de los dos consejeros ejecutivos no represente más de 10,4 veces el salario medio de la plantilla en España.

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 desempeñadas por los consejeros ejecutivos.
- c) En caso de terminación de las funciones de los consejeros ejecutivos, el importe al que estos tengan 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 CNRGC, distribuirá entre sus miembros la retribución máxima anterior, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la categoría a la que pertenezca 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. Asimismo, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, podrá fijar una retribución inferior para los consejeros dominicales.

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 200.000 y 300.000 euros anuales.

La cuantía fija específica que en cada momento corresponda al Presidente no ejecutivo de la Sociedad se establecerá por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, dentro de dicho rango, atendiendo a los niveles de responsabilidad y dedicación requeridos como Presidente del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada 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.

Como ya se ha indicado en el apartado 5.1. (ii) anterior, el Consejo de Administración determinará la cantidad que corresponda a cada consejero en atención a distintas circunstancias objetivas y, en consecuencia, podría no ser la misma cifra para todos ellos.

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 CNRGC: 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 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 de Remuneraciones.

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 Consejo de Administración de PRISA contará con dos consejeros ejecutivos: un consejero ejecutivo que será el responsable y Presidente Ejecutivo de Santillana y un consejero ejecutivo que será el responsable y Presidente Ejecutivo de PRISA Media. La presente Política se referirá a éstos como “Consejero Ejecutivo Santillana” y “Consejero Ejecutivo PRISA Media”, respectivamente.

Estos dos consejeros ejecutivos son los únicos miembros del Consejo de Administración de PRISA que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad y en el Grupo.

6.1 Elementos de la retribución

Los conceptos retributivos que compongan la remuneración de los Consejeros Ejecutivos así como las condiciones básicas del desempeño de sus funciones, deberán constar en un contrato firmado con 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.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos podrán ser celebrados con las respectivas sociedades del Grupo en las que desempeñen funciones ejecutivas (esto es, Santillana y PRISA Media). Por consiguiente, podrán ser las propias sociedades en las que desempeñan funciones ejecutivas las que se hagan cargo del pago de las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos.

El contrato del Consejero Ejecutivo Santillana, cuyas condiciones son las que se recogen en la presente Política de Remuneraciones, ha sido suscrito con la sociedad Grupo Santillana Educación Global, S.L.U., si bien su entrada en vigor se producirá una vez celebrada la Junta Ordinaria de Accionistas de PRISA de 2021, convocada para su celebración los días 29 de junio de 2021, en primera convocatoria, y 30 de junio de 2021, en segunda convocatoria. Por consiguiente, el contrato entrará en vigor el 29 o el 30 de junio de 2021, en función de la fecha en que se celebre la junta.

Por su parte, el contrato actualmente en vigor del Consejero Ejecutivo PRISA Media ha sido suscrito con la sociedad Prisa Media, S.L.

Los Consejeros Ejecutivos no percibirán ninguna cantidad por los conceptos previstos en el apartado 5 anterior (sin perjuicio de la remuneración que les corresponda percibir por sus funciones ejecutivas en los negocios que son de su responsabilidad, esto es, Santillana y PRISA Media, respectivamente). No obstante, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios del seguro de responsabilidad civil que tiene contratado la Compañía para sus consejeros.

La retribución de los Consejeros Ejecutivos 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

Los Consejeros Ejecutivos percibirán por sus funciones ejecutivas y de alta dirección una retribución fija anual en metálico que, en el caso del Consejero Ejecutivo Santillana, D. Manuel Mirat, será de 500.000 euros y en el caso del Consejero Ejecutivo Prisa Media, D. Carlos Nuñez, será de 400.000 euros.

6.3 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 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 de los Consejeros Ejecutivos incluye actualmente un importe variable anual a corto plazo (ver apartado 6.3.2. siguiente) y un plan de incentivos a medio plazo (ver apartado 6.3.3. siguiente), todo ello sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2 i) de esta Política, en relación con la “Retribución variable diferida a medio plazo por el periodo 2018-2020” a favor del Consejero Ejecutivo D. Manuel Mirat, que actualmente se encuentra pendiente de liquidación.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de un incentivo extraordinario ligado al éxito de operaciones estratégicas clave para los intereses del Grupo, cuando así lo decida el Consejo de Administración en virtud de lo dispuesto en el apartado 6.3.4. siguiente (y sin perjuicio de los Incentivos extraordinarios por operaciones estratégicas clave en 2020, de los que ya es beneficiario el Sr. Mirat y que se encuentran parcialmente pendientes de liquidación, a los que se refiere el apartado 2 ii) de esta Política).

Los objetivos de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos son aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC. 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:

- La retribución variable de los Consejeros Ejecutivos tiene como fin potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones, y representa una parte relevante en el total de sus retribuciones, estando ligada a la consecución de objetivos prefijados por el Consejo de Administración, concretos y cuantificables en su mayor parte, de manera que no deriva simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.
- 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 determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo.
- Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente. No existe el derecho a obtener una retribución variable anual garantizada, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 6.3.2. siguiente, en relación con la medida extraordinaria acordada con el Presidente Ejecutivo Prisa Media, Sr. Nuñez, para el ejercicio 2021. La involucración de la CNRGC favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones y en su propuesta al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
- Todas las retribuciones variables tienen fijados importes máximos de pago.
- 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.
- 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 a partir de la entrada en vigor de los respectivos contratos con la Sociedad. Asimismo, el Plan de Incentivos a Medio Plazo 2020-2023, 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 Sociedad.

6.3.2 *Retribución variable anual*

La retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos es la regulada en sus respectivos contratos. De acuerdo con tales contratos, los Consejeros Ejecutivos percibirán una retribución variable, no consolidable, en metálico, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los objetivos que se les 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 CNRGC. La retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, que se determinará conforme a una escala de cumplimiento, estará ligada principalmente a la consecución de objetivos financieros y no financieros, prefijados por el Consejo de Administración, concretos y cuantificables. La determinación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos tiene en cuenta principalmente objetivos cuantitativos de negocio, entre los que se encuentran objetivos operacionales y financieros del Grupo, objetivos de creación de valor, así como objetivos cualitativos relativos a métricas relacionadas con factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), y a aptitudes y comportamientos exigibles a ejecutivos de sus características.

En particular, para determinar la retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2021, el Consejo de Administración ha acordado que la ponderación de objetivos sea la siguiente: (i) un 70% de la retribución variable dependerá de la consecución de objetivos cuantitativos, y (ii) el 30% restante de la consecución de objetivos cualitativos. Asimismo, se aplicará un “objetivo llave” cuyo cumplimiento permitirá o no el devengo de la retribución variable a corto plazo.

- **Objetivos cuantitativos:** Estos objetivos pretenden motivar e incentivar a los Consejeros Ejecutivos para que contribuyan a mejorar los resultados financieros, operativos y de servicio de los negocios del Grupo. Entre estos objetivos, se ha dado especial importancia al EBITDA y a la generación de caja, introduciéndose un nuevo objetivo referido al crecimiento en ingresos digitales, en línea con la estrategia a largo plazo de la Sociedad. Estas métricas tendrán como base el presupuesto del ejercicio y se establecerá una ponderación para cada una de ellas. Asimismo, el Consejo de Administración establecerá una escala de cumplimiento para cada una de las métricas.
- **Objetivos cualitativos:** La parte cualitativa incluye variables de medida de desempeño individual en relación con determinadas competencias así como el cumplimiento de determinados objetivos ESG específicos para cada unidad de negocio del Grupo. De este modo, una parte de los objetivos cualitativos está vinculado al desempeño individual de acuerdo con nuevas competencias, valorando especialmente el esfuerzo y el liderazgo para impulsar a la organización hacia la transformación digital y cultural, y otra parte está vinculada al cumplimiento de objetivos ESG.

Para los sucesivos ejercicios (2022 y 2023), el Consejo tendrá discrecionalidad para fijar el sistema de remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos dentro del marco de esta Política (esto es, determinará los objetivos cuantitativos y cualitativos específicos para cada periodo, la ponderación para cada uno de ellos, las escalas de cumplimiento y la existencia o no de un “objetivo llave”).

Esta retribución se devenga de forma anual y el grado de consecución de los objetivos se medirá al cierre de cada ejercicio. La CNRGC verificará el grado de cumplimiento de los objetivos a los que

está sujeta la retribución variable a corto plazo, y lo elevará para su aprobación final por el Consejo de Administración. El pago se realiza a ejercicio vencido dentro del primer semestre del año natural siguiente al año de generación.

La retribución variable del Consejero Ejecutivo Santillana, Sr. Mirat, 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 Ejecutivo podría percibir por este concepto retributivo es de 390.000 euros.

Por su parte, la retribución variable del Consejero Ejecutivo PRISA Media, Sr. Nuñez, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos, asciende a 250.000 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 Ejecutivo podría percibir por este concepto retributivo es de 325.000 euros. Para el ejercicio 2021 la retribución variable del Consejero Ejecutivo PRISA Media, Sr. Nuñez, será proporcional al tiempo de prestación de servicios, habiéndose convenido con éste, de manera excepcional, que quedará garantizada en un 50% (esto es, 125.000 euros) en relación con el ejercicio 2021.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos podrán 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 2020-2023 ligado a la creación de valor de Santillana

El Consejero Ejecutivo Santillana es beneficiario de un plan de incentivos a medio plazo ligado a la creación de valor de Santillana en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2020 y el 31 de diciembre de 2023. El plan fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 26 de enero de 2021.

Este plan pretende vincular una parte de la retribución de determinados directivos clave de PRISA y Santillana (entre los cuales se encuentra el Consejero Ejecutivo Santillana) con los intereses de los accionistas de PRISA en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo para los accionistas. En este sentido, mediante el plan se pretende (i) incentivar a los participantes a maximizar la creación de valor de los negocios de educación (Santillana) para los accionistas en un periodo de aproximadamente tres años; (ii) recompensar el esfuerzo extraordinario que requiere alcanzar los objetivos de creación de valor fijados; y (iii) reconocer la aportación de valor de los participantes a PRISA y a Santillana.

El plan de incentivos permitirá a los beneficiarios participar en la creación de valor de Santillana durante el periodo de referencia siempre que se supere un objetivo mínimo de revalorización de

Santillana (1.400 millones de euros) y se cumplan el resto de condiciones establecidas en el reglamento del plan aprobado por el Consejo de Administración de PRISA.

Los beneficiarios tendrán derecho a percibir, en efectivo, un porcentaje de la creación de valor de Santillana entendida como la diferencia positiva entre la valoración de Santillana (*enterprise value*) en la fecha de finalización del plan (esto es, el 31 de diciembre de 2023) y en la fecha inicial (esto es, el 1 de septiembre de 2020), teniendo en cuenta el importe de los dividendos distribuidos así como otros flujos de capital. El *enterprise value* de Santillana en la fecha de finalización será el que resulte de la valoración realizada por uno o varios expertos independientes. Por su parte, el *enterprise value* de Santillana en la fecha inicial se ha fijado en 1.250 millones de euros.

El porcentaje sobre la creación de valor al que, en su caso, tengan derecho los beneficiarios dependerá, a su vez, del nivel de revalorización de Santillana conforme a una escala predeterminada que, en el caso del Consejero Ejecutivo de Santillana, podrá ser de hasta un máximo del 1,98% de dicha creación de valor.

En todo caso, del importe de este incentivo se deducirán las cantidades pagadas al Consejero Ejecutivo Santillana, Sr. Mirat, con cargo al incentivo extraordinario por la venta de Santillana España previsto en el apartado 2 ii) de esta Política .

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que se produzca cualquier operación societaria por compra, venta, fusión, escisión, canje de acciones, ampliación o reducción de capital, liquidación de una Oferta Pública de Adquisición sobre las Acciones de PRISA, o reorganización de cualquier tipo o salida a bolsa dentro del periodo de vigencia del plan de incentivos, que suponga un cambio de control efectivo en Santillana y/o en PRISA, el plan se liquidará de forma anticipada en la fecha en que efectivamente se ejecute dicha operación.

En dicho supuesto, se tomará como *enterprise value* el precio o valor de Santillana derivado de la correspondiente operación societaria, sin perjuicio de que la Sociedad solicite previamente una valoración por parte de un/os tercero/s independiente/s para determinar la conveniencia o no de dicha operación.

Para percibir el correspondiente incentivo el Consejero Ejecutivo Santillana deberá mantener su relación contractual con el Grupo hasta la fecha de abono del incentivo, salvo determinados supuestos de extinción de su relación, debidamente recogidos en el reglamento del plan.

El plan de incentivos contempla las correspondientes cláusulas *malus* y *clawback*, habituales en planes de incentivos de naturaleza similar, que serán aplicables durante un plazo de dos años desde la fecha de abono del incentivo. En el caso del Consejero Ejecutivo Santillana, el plazo de aplicación de las referidas cláusulas es de tres años.

Por último, en el supuesto de que se produzcan cambios internos o externos significativos que no supongan un cambio de control (por ejemplo, perímetro del Grupo, entorno macroeconómico o regulación), que evidenciaran la necesidad de revisar los objetivos previamente establecidos, el Consejo de Administración podrá modificar los términos del Plan de Incentivos de Santillana y sus objetivos, de los que se daría debida cuenta en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

– Plan de incentivos a medio plazo 2021-2024 ligado a la creación de valor de PRISA Media

El Consejero Ejecutivo PRISA Media, por su parte, podrá ser beneficiario de un plan de incentivos a medio plazo ligado a la creación de valor de PRISA Media en el medio plazo, si así lo aprobara el Consejo de Administración.

En su caso, el plan deberá tener como objeto vincular una parte de la retribución del equipo directivo (del que forma parte el Consejero Ejecutivo PRISA Media) a los intereses de los accionistas de PRISA en un marco plurianual y de generación de valor a largo plazo en relación con PRISA Media, de una manera similar a lo dispuesto en el apartado anterior sobre el “Plan de incentivos a medio plazo 2020-2023 ligado a la creación de valor de Santillana

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

En los ejercicios 2021, 2022 y 2023, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir una retribución variable, no consolidable, en metálico, cuando el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNRGC, 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. Podrán ser beneficiarios de tales incentivos extraordinarios los dos Consejeros Ejecutivos o solo uno de ellos, según decida el Consejo de Administración de PRISA. Esto se entiende sin perjuicio de los “Incentivos extraordinarios por operaciones estratégicas clave en 2020”, a favor del consejero ejecutivo D. Manuel Mirat, a los que se refiere el apartado 2 ii) de esta Política.

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 a los Consejeros Ejecutivos 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 CNRGC. Además, los Consejeros Ejecutivos deberán 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 CNRGC, 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 CNRGC.

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 los contratos de los Consejeros Ejecutivos con Grupo Santillana Educación Global, S.L.U. (en el caso del Consejero Ejecutivo Santillana) y PRISA Media, S.L. (en el caso del Consejero Ejecutivo PRISA Media).

En el supuesto de que los contratos de los Consejeros Ejecutivos se extingan: i) por voluntad de la sociedad con la que se hayan suscrito, ii) como consecuencia del cese o no renovación del cargo de consejero de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U o de PRISA Media, S.L., según de que consejero ejecutivo se trate, o iii) por revocación total o parcial de las facultades delegadas o de los poderes otorgados a su favor en las respectivas sociedades a que se ha hecho referencia, sin que en ninguno de estos casos medie incumplimiento de sus funciones u obligaciones por parte de los Consejeros Ejecutivos, estos tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a 18 meses de su retribución fija y variable anual en metálico, que se calculará tomando la retribución fija y la retribución variable anual de referencia vigente en el momento de la extinción de sus respectivos contratos (sin perjuicio de la compensación por no competencia post-contractual, a la que se refiere la siguiente cláusula 6.5).

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a la misma indemnización como consecuencia de la extinción voluntaria de sus contratos, a instancias de los propios Consejeros Ejecutivos en los supuestos en que se produzca un cambio de control (según queda definido “cambio de control” en sus contratos) que afecte a PRISA, a la sociedad con la que hayan suscrito sus respectivos contratos (esto es, Santillana Educación Global, S.L.U. y PRISA Media, S.L.) o a Prisa Activos Educativos, S.L.U. en el caso del Sr. Mirat.

Igualmente, en los casos anteriores, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho, como parte de su liquidación, a la parte proporcional de la retribución variable de referencia, a la que se refiere el apartado 6.3.2 anterior, y del incentivo plurianual que, en su caso, le corresponda.

Asimismo, el Consejero Ejecutivo Santillana, Sr. Mirat tendrá derecho a percibir las siguientes cantidades en el supuesto de que su contrato se extinga: i) por voluntad de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U., ii) como consecuencia del cese o no renovación del cargo de consejero de Grupo Santillana Educación Global, S.L.U, iii) revocación total o parcial de las facultades delegadas o de los poderes otorgados a su favor en Grupo Santillana Educación Global, S.L.U (sin que en ninguno de estos casos medie incumplimiento de sus funciones u obligaciones por parte del Sr. Mirat) o iv) como consecuencia de la extinción voluntaria de su contrato por parte del Sr. Mirat en los supuestos en que se produzca un cambio de control que afecte a PRISA, a Prisa Activos Educativos, S.L.U. o a Grupo Santillana Educación Global, S.L.U (sociedad con la que ha suscrito su contrato):

- (i) una indemnización laboral por importe de 381.145,18 euros brutos, por la extinción de las relaciones laborales que el Sr. Mirat ha mantenido con las distintas entidades del Grupo Prisa desde el 20 de octubre de 1997 hasta la fecha de entrada en vigor del contrato actualmente en vigor; y
- (ii) una compensación complementaria bruta equivalente a la cuantía que estuviera establecida en ese momento como importe máximo de la prestación contributiva por

desempleo de la Seguridad Social, por el máximo periodo establecido para dicha prestación.

En cualquiera de los casos anteriores, las referidas cantidades no se abonarán hasta que la Sociedad haya podido comprobar que los Consejeros Ejecutivos han cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

6.5 Otros términos y condiciones del contrato de los Consejeros Ejecutivos

Los términos y condiciones esenciales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos, 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 los contratos están vinculados a la vigencia de sus respectivos cargos de Presidente Ejecutivo de Santillana y PRISA Media.
- (ii) Preaviso en caso terminación del contrato a instancia del consejero: tres meses. Obligación de abonar la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del contrato correspondiente al periodo de preaviso incumplido.
- (iii) Preaviso en caso terminación del contrato a instancia de la sociedad con la que hayan suscrito el contrato: preaviso de tres meses. En el caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la sociedad contratante deberá abonar la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del contrato correspondiente al periodo 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: Abstenerse de realizar actividades concurrentes con las de la sociedad con la que hayan suscrito el contrato, tanto por cuenta propia como por cuenta de un tercero, de la manera y con el alcance que queda especificada en sus contratos. Compromiso de no contratar a ninguna persona que en la fecha de extinción del contrato esté contratada por la sociedad con la que hayan suscrito el contrato o cualquier otra sociedad de su grupo; y de no contribuir a que ningún trabajador de dicho grupo abandone el mismo. La duración de este pacto de no competencia post-contractual es de seis meses para el Consejero Ejecutivo Santillana, Sr. Mirat, y de 12 meses para el Consejero Ejecutivo PRISA Media, Sr. Nuñez.
- (vi) Compensación del pacto de no competencia: seis mensualidades del último salario bruto, de carácter fijo, pagaderas en seis mensualidades en el caso del Sr. Mirat y en 12 mensualidades en el caso del Sr. Nuñez, del mismo importe cada una de ellas 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 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.

De acuerdo con las condiciones de la póliza, el capital asegurado para los Consejeros Ejecutivos es el correspondiente a dos anualidades y media de la retribución fija asociada a sus respectivos cargos 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 a los Consejeros Ejecutivos.

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 benefician de este seguro únicamente los Consejeros Ejecutivos 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.

6.7 Otras prestaciones

Los Consejeros Ejecutivos también tendrán 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 CNRGC 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.

* * *